

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. LEADERS WORLD**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:
MAURIZ GABRIANI DITANTI
NIM: 2015521311

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

HALAMAN PERSEMBAHAN

. . . Jangan pernah berhenti bermimpi atau berharap, karena harapanmu akan mengantarkan sebuah keajaiban. . .

Untuk yang pertama Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orangtuaku tercinta yaitu Ayah (Alm.Musdiyanhar) dan Bunda (Almh. Mawar Febrian Nur) Karena ini semua adalah keinginan orangtua yang ingin melihat anak perempuannya menjadi lulusan Strata Satu Program Studi Manajemen dengan lulusan Gelar Sarjana Manajemen (SM). Walaupun ayah dan bunda sudah meninggal. Tetapi saya yakin ayah dan bunda bisa melihat saya dari surga. Mereka pasti bahagia dan bangga dengan gelar yang dicapai. Karena saya berjuang sampai saat ini karena support dari mereka. Dan saya yakin saya bisa sampai dititik ini dan menyelesaikan Skripsi saya tepat waktu itu berkat semua doa dari kedua orangtua saya. Cinta dan kasih sayang Ayah Bunda yang tidak terhingga, yang terus mengalir dalam diri saya. Yang membuat saya kuat dan terus semangat dalam menjalani hidup ini. Kemudian saya persembahkan Skripsi ini untuk kedua adik saya Muda Qalbian Adam dan Mayo Umarbian Pahlawan yang selalu memberikan kasih sayang, mendoakan dan mensupport saya. Mereka adalah sosok yang menjadi tujuan utama dalam hidupku.

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Mauriz Gabriani Ditanti

NIM : 2015521311

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 15 Februari 2020

Mauriz Gabriani Ditanti

NIM : 2015521311

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA CIKEAS
PROGRAM SARJANA -PRODI MANAJEMEN S1
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mauriz Gabriani Ditanti

NIM : 2015521311

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Leaders World.

Jakarta, 15 Februari 2020

Dosen Pembimbing

Dra. Meryati, MM

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. LEADERS WORLD**



MAURIZ GABRIANI DITANTI
NIM : 2015521311

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Rabu tanggal 11 Maret 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program
Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Dra. Siti Mahmudah, MM**
Ketua

Tanggal : 11 Maret 2020

2. **Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, Ak, CA**
Anggota

Tanggal : 11 Maret 2020

3. **Dra. Meryati, MM**
Anggota/Pembimbing

Tanggal : 11 Maret 2020

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM
Tanggal : 11 Maret 2020

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Leaders World. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Leaders World.

Penelitian dilakukan di PT. Leaders World dengan mengambil 75 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus slovin dari total populasi 300 karyawan pada margin eror 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Dalam penelitian ini model persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 1.743 + 0.240X_1 + 0.375X_2$ sedangkan nilai koefisien determinasi *adjusted* R² yang diperoleh sebesar 0.639 nilai ini menunjukkan bahwa variable X1 dan X2 mempengaruhi variable Y sebesar 63.9%.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; 2) Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; 3) Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.

Kata Kunci :

Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Leadership Style and Organizational Culture are two of the several factors that are suspected to be relatively large in affecting the performance of employees of PT. Leaders World. This research was done aiming to find the evidence of the influence of the Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance in the PT. Leaders World.

This research was conducted by taking 75 employees as a sample of the study calculated by using the Slovin formula of a total population of 300 employees on a 10% sampling error. The data were collected by a closed questionnaire instrument of five scoring scales from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The simple and multiple linear regression analyzing were the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test. In this study the model of regression equation is $\hat{Y} = 1.743 + 0.240X1 + 0.375X2$ while value of coefficient of determination R^2 obtained by 0.639 this value indicates that the variables $X1$ and $X2$ affect the variable Y Of 63.9 %.

The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are : 1) Leadership Style has a positive influence on Employee Performance; 2) Organizational Culture has a positive influence on Employee Performance; 3) Leadership Style and Organizational Culture simultaneously has a positive influence on Employee Performance.

Based on the research finding, in order to improve Employee Performance it could be done by improve Leadership Style and Organizational Culture.

Key words :

Leadership style, Organizational culture, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungan-Nya maka proposal dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Leaders World” ini dapat diselesaikan. Selain dari pada itu, penyelesaian proposal ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dra. Meryati, MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM selaku Ketua Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE., MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Cecep, SE., MM selaku Pembimbing Akademik.
5. Pimpinan dan staff PT. Leaders World.
6. Kepada Kedua Orangtua Alm Ayah (Musdiyhanhar, SE) dan Almh Bunda (Mawar Febrian Nur, SH). Berkat cinta tulus, kasih sayang dan didikan serta doa yang tiada henti sampai akhir hayat mereka. Semua doa itu akan terus mengalir di diri saya hingga saya bisa terus melangkah maju samapai saat ini.
7. Kepada adik-adikku tercinta Muda Qalbian Adam dan Mayo Umarbian Pahlawan yang tiada henti selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungannya serta iringan do'a dalam setiap langkah perjuangan ini.
8. Kepada semua sahabat terbaikku.
9. Teman-teman di kelas E7 angkatan 2015.
10. Serta seluruh rekan-rekan dari lingkungan kampus mahasiswa STIE IPWIJA.
11. Kepada semua saudara saya.
12. Pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan proposal skripsi ini sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan peneliti di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 15 Februari 2020

Mauriz Gabriani Ditanti

DAFTAR ISI

Halaman judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.4.1. Manfaat Teoritis	6
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Gaya Kepemimpinan	14
2.1.3. Budaya Organisasi.....	20
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	26
2.2. Penelitian Terdahulu	32
2.3. Kerangka Pemikiran.....	35
2.3.1. Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan	35

2.3.2. Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan.....	36
2.4. Hipotesis.....	37
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	39
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.2. Desain Penelitian.....	40
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	42
3.3.1. Variabel Penelitian	42
3.4. Populasi, Sampel, Metode sampling	44
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	47
3.7.1 Uji Validitas	47
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	48
3.7.5. Pengujian Hipotesis	49
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Hasil Penelitian	52
4.2. Hasil Penelitian	74
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2 Alur Pikir.....	37
Tabel 3 Rencana Penelitian	39
Tabel 5 Operasional Variable	43
Tabel 6 Skor Penilaian Kuesioner.....	46
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 10 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	57
Tabel 11 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	58
Tabel 12 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	59
Tabel 13 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	60
Tabel 14 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 15 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	61
Tabel 16 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	62
Tabel 17 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	64
Tabel 18 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	65
Tabel 19 Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas.....	67
Tabel 20 Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi.....	67
Tabel 21 Model Summary Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	70
Tabel 22 Anova Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	70
Tabel 23 Koefisien Pengaruh Gaya Kepemimpina dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Alur Pikir.....	37
Gambar 2 Desain Penelitian.....	41
Gambar 4 Sruktur Organisasi.....	53
Gambar 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Gambar 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Gambar 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Gambar 8 Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas	66
Gambar 9 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas	69
Gambar 10 Rangkuman Hasil Analisis	75

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Distribusi Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Realibilias
- Lampiran 4 : Hasil Uji Deskripsi
- Lampiran 5 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6 : Nilai Tabel R
- Lampiran 7 : Nilai Tabel T
- Lampiran 8 : Nilai Tabel F
- Lampiran 9 : Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 10 : Daftar Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gorden dan Nawawi (2006:63). Dengan definisi tersebut dapat di katakana bahwa “karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusaan”. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawahan dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya meeting yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target. Hal tersebut didukung oleh Chen (2004) yang menyatakan bahwa “dukungan tinggi yang ditunjukkan oleh pimpinan perusahaan mampu memberikan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target”. Penelitian Chen (2004) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap dan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan “seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya”. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Robbins (2003) menyatakan bahwa “budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke perusahaan dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda - beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya perusahaan yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi”. Bila proses internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Menurut Schein (1992:12), “budaya organisasi adalah pola dasar yang

diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi”.

Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

PT. LEADERS WORLD adalah perusahaan yang bergerak pada bisnis pakaian jadi dari tekstil. Kinerja karyawan yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan ini. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Namun beberapa bulan terakhir ini kinerja karyawan PT. LEADERS WORLD mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang menurun. Terjadinya penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan karena pimpinan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Ketidak mampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakannya namun dapat terjadi karena karyawan tidak dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpin diperusahaan. Apabila hal ini benar terjadi maka seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang

dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Dalam menjaga budaya organisasi pada PT. LEADERS WORLD tergolong baik. Ini terbukti dengan adanya contoh yang baik yaitu dengan memimpin do'a pada saat memulai kerja, melakukan *Briefing* seminggu sekali setiap hari rabu, melaksanakan kegiatan Upacara bendera setiap hari senin agar menumbuhkan semangat nasionalisme, dan setiap upacara ada amanat yang disampaikan dari pihak Personalia atau Kepala produksi tentang evaluasi kerja (hasil produksi & target) serta pengumuman lainnya seperti absensi dan kedisiplinan. Hal ini bertujuan untuk mengarahkan pekerjaan yang akan dilakukan agar dapat terencana dengan baik dan terstruktur. Namun pada kenyataannya bahwa pencapaian kinerja karyawan belum maksimal dengan target perusahaan dan tingkat rijek produksi yang meningkat. Sehingga penyimpangan kinerja karyawan masih terjadi, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor internal seperti budaya organisasi yang kurang efektif, kualitas SDM yang belum menyadari pencapaian target perusahaan, dan karyawan yang tidak mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Leaders World.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh Gaya

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World.

Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World ?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di bangun suatu model yang bermamfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan proposal dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab 2 merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang menguraikan mengenai jenis variable.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT. Leaders World, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2002:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tentang suatu kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan sehingga dapat mendorong beberapa factor, baik itu internal maupun eksternal dengan adanya perubahan serta aturan yang ada” (Mangkuprawira, 2004:86).

Menurut Sunyoto (2008:5), menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai serangkaian tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi”. Sedangkan menurut novianto (2009:13), “Manajemen sumber daya manusia adalah berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani, dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya, agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian organisasi”.

Menurut Samsudin (2006:23), “terdapat hal yang esensial dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pedayagunaan secara penuh dan

berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan “manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan pada menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif” (Madura, 2007:414).

Menurut Scott Snell dan George Bohlander (2010:4) “manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur keahlian manusia untuk mencapai tujuan organisasi”. Dan Menurut Frinces (2011:120) menjelaskan “sumber daya manusia adalah salah satu sumber untuk menciptakan keunggulan komparatif organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif organisasi secara totalitas”. Dari pendapat para ahli di atas semua dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang manusia ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

B. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:14-15) MSDM memiliki peran dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job

specification, job requirement, dan job evaluation.

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:21-23) terdapat beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*) yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan dalam membantu terwujudnya tujuan.

- b. Pengorganisasian (*organizing*) yaitu kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai untuk menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*directing*) yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan.
- d. Pengendalian (*controlling*) yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati kebijakan-kebijakan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi operasional

- a. Pengadaan (*procurement*) merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengembangan (*development*) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang harus diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan atas pencapaian hasil kerja.

- d. Pengintegrasian (*integration*) merupakan kegiatan untuk meningkatkan hubungan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang baik dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja di perusahaan.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati kebijakan-kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial.
- g. Pemberhentian (*separation*) Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini harus sesuai dengan prosedur kebijakan undang-undang yang berlaku.

D. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan, (2014 :250) sebagai berikut:

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS), sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (*vertical* atau *horizontal*) dan pensiun karyawan.
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) Menyatakan sebagai berikut : “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang

membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa : “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”.

Menurut Yayat M Herujito (2006:188) mengartikan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut : “Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”.

Sedangkan menurut Wijaya Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa : “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”.

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

B. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter / *Authoritarian*

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya

dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter adalah sebagai berikut:

- a. Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin
- b. Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin;
- c. Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin;
- d. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan;
- e. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat;
- f. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat;
- g. Lebih banyak kritik dari pada pujian, menuntut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa syarat, dan cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis / *Democratic*

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan Demokratis adalah sebagai berikut:

- a. Wewenang pemimpin tidak mutlak;
- b. Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan;
- c. Keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan

bawahan;

- d. Komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan;
- e. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar;
- f. Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan;
- g. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat ; Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada intruksi;
- h. Pimpinan memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas / *Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan Bebas adalah sebagai berikut:

- a. Bawahan diberikan kelonggaran atau fleksibel dalam melaksanakan tugas-tugas, tetapi dengan hati-hati diberi batasan serta berbagai produser;
- b. Bawahan yang telah berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya diberikan hadiah atau penghargaan, di samping adanya sanksi-

sanksi bagi mereka yang kurang berhasil, sebagai dorongan;

- c. Hubungan antara atasan dan bawahan dalam suasana yang baik secara umum manajer bertindak cukup baik;
- d. Manajer menyampaikan berbagai peraturan yang berkaitan dengan tugas-tugas atau perintah, dan sebaliknya para bawahan diberikan kebebasan untuk memberikan pendapatannya.

C. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Safaria (2006:77), indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara suportif (*Supportive leadership*)

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejateraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah.

2. Kepemimpinan yang direktif (*Directive leadership*)

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.

3. Kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*)

Digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja.

4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-oriented leadership*)

Digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin ini juga percaya kepada bawahannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.

D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

“Gaya Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu” (Abi Sujak, 2000: 56). Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah menguji antara kepemimpinan dengan kinerja yaitu Helmer dan Surver (1988), Taylor (1978) dan Yukl (1994) mengatakan bahwa “teori *part goal* tentang kepemimpinan telah di kembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan”. Dalam hubungan antara Kepemimpinan dengan kinerja individu atau pegawai dari hasil penelitian McNeesse-Smith (1996) bahwa “ada korelasi positif antara kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja”. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Bass dan Avolio (1993); Cooke (1999); dan Ogbonna dan Haris (2000) yang menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.1.3. Budaya Organisasi

A. Pengertian Budaya Organisasi

Pada dasarnya seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk mendapatkan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota.

Individu atau kelompok dalam organisasi tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai rangsangan untuk bertindak. Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut dapat diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu. Berikut ini di kemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli: Ivancevich (2006:44) mendefinisikan bahwa “budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola”. Robbins (2015) mengatakan bahwa “budaya organisasi adalah suatu persepsi

bersamayang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, budaya organisasi menyangkutbagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakahpara anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerapbudaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalamorganisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentangbudaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakangyang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalamorganisasi tersebut”. Menurut Schein (1992:12) “budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi”. Menurut Peter. F Drucker dan Tika (2006:4) “budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya di lakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait”.

Berdasarkan definisi dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang di anut oleh organisasi dan menjadi ciri khas dari organisasi tersebut.

Pada umumnya, di dalam suatu organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama (*core value*) adalah budaya yang dominan dari seluruh budaya yang dimiliki karyawan, yang diserap dari mayoritas anggota organisasi. Nilai utama merupakan nilai-nilai yang pertama atau dominan yang diterima di dalam organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (*personality*) yang ada di dalam suatu organisasi. Bagian budaya ini dapat dikembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang lebih besar, sebagai antisipasi dari gambaran tentang permasalahan umum, situasi, dan pengalaman yang dihadapi anggota-anggotanya.

Budaya organisasi merupakan hal penting bagi perusahaan karena kemampuannya mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh ini semakin besar jika budaya organisasi semakin kuat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi dan pada sisi lain juga menekan tingkat keluarnya karyawan. Budaya yang kuat adalah budaya yang dicirikan oleh nilai inti organisasi yang dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas di seluruh organisasi. Pengelolaan budaya organisasi harus diarahkan kepada kemampuan budaya untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan melalui kinerja karyawannya.

B. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut (Tampubolon, 2004:190-191) :

- a. Karyawan berorientasi pada hasil yang akan dicapai.

- b. Karyawan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
- c. Karyawan agresif di dalam bekerja.
- d. Karyawan menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja.

C. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Tika (2006:14) memilih beberapa fungsi yaitu :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi staf dalam suatu organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas sistem social.
4. Sebagai mekanisme control dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku staf.
5. Sebagai integrator.
6. Membentuk perilaku bagi para staf.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah masalah pokok organisasi.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
9. Sebagai alat komunikasi.
10. Sebagai penghambat berinovasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:83-86) yaitu :

1. Member anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.

2. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaan bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama norma-norma dalam organisasi yang harus di ikuti dan tujuan bersama yang harus di capai.
3. Meningkatkan stabilitas system social sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan di perkuat, konflik dan perubahan dapat di kelolah secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus di jalani mampu membuat lingkungan dan interaksi social berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berfikiran sehat dan masuk akal.

Menurut Robbins (2008:728-735) “mengemukakan pandangannya tentang terciptanya dan kelangsungan suatu budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendirinya, kemudian nilai-nilai tersebut di pengaruhi secara kuat oleh criteria kriteria tertentu untuk di seleksi”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi merupakan Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan organisasi maupun kelompok lain dan membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

D. Tipe Budaya Organisasi

Kreitner dan kinicki (2003:86-87) mengemukakan tipe-tipe budaya organisasi antara lain :

- a. Keyakinan normatif, mencerminkan pemikiran dan keyakinan sebuah kelompok atau organisasi tertentu di harapkan menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan orang lain.
- b. Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan oranglain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

2.1.3.5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya di tentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen, seperti Planning, organizing, laeding dan controlling saja, tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan, yaitu budaya organisasi. Pegawai yang memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. “Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi” (Setiyawan dan Waridin,2006:190). Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan. Hasil penelitian

(Setiyawan dan Waridin,2006) menunjukkan bahwa “budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. (Robbins, 2003) menyatakan bahwa “pengaruh sosialisasi pada kinerja karyawan seharusnya tidak terlewatkan, kinerja bergantung pada pengetahuan akan apa yang harus atau tidak harus ia kerjakan”. Memahami cara yang benar untuk melakukan suatu pekerjaan menunjukkan sosialisasi yang benar, selain itu penilaian terhadap kinerja seorang karyawan mencakup pula seberapa cocoknya di dalam suatu organisasi.

2.1.4. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2006:26).

Berikut Pandangan Kinerja menurut beberapa ahli :

- a. Menurut Robbins (2007:9) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja)adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

- b. Menurut Melayu S. P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.
- c. Menurut Widodo (2005:78) “kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang di harapkan”.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil yang di capai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di nerikan kepadanya.

Rivai dan Basri (2005) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

1. Kemampuan.
2. Penerimaan tujuan perusahaan.
3. Tingkat tujuan yang dicapai.
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan.

Kemudian Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005):

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.

2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

B. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 indikator, yaitu (Robbins, 2012:155) :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010:151), umumnya orang percaya bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Sutrisno (2010:151), mengemukakan “adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, faktor individu dan lingkungan”. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Kondisi fisik.
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menemukan prestasi kerja seseorang tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-

variabel yang berhubungan dengannya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku itu sendiri, bukan variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci itu adalah :

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap yang positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapatlah disimpulkan bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu :

- 1) Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
- 2) Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

“Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu kinerja yang baik harus bisa ditunjukkan oleh setiap sumber daya manusia organisasi maupun organisasi itu sendiri” (Setiawan dan Waridin, 2006:184).

“Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan dapat dicapai bila didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi” (Setiawan dan Waridin, 2006:185).

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Suharyanto (2011)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	-
2	Maulvinizar (2011)	Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang kudas.	Kepemimpinan dan Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Kepuasan Kerja
3	Rusdan Arif (2010)	Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank mega cabang Semarang.	Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan

4	Setiyawan dan Waridin (2006)	Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.	Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.	1. Disiplin Kerja
5	Agustiningrum, dkk (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.	1. Motivasi
6	Dodi Anugrah Permana (2010)	Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di PT. PLN (Persero)	Kompetensi pegawai dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai.	1. Kompetensi 2. Kepemimpinan
7	Nesy Hajar (2011)	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai di PT. Telkom Indonesia (Persero)	Kepemimpinan dan budaya organisasi ada pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Kepemimpinan
8	Ni Made Ria Styawati, I Wayan Suartana (2014)	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Pada Kinerja pegawai LPD di Bandung	Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Budaya Kerja
9	Yonathan Steve Kosasih dan Eddy Madiono	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen	1. Komitmen Organisasional

	Sutanto (2014)		organisasional keduanya secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan	
10	Matsani (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asosiasi Daerah Penghasil Migas (ADPM)	Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	-
11	Antonius Mauliate Hutabarat (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakrta Utara	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.	1. Kepemimpinan

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dari pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan

mempunyai pengaruh terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya.

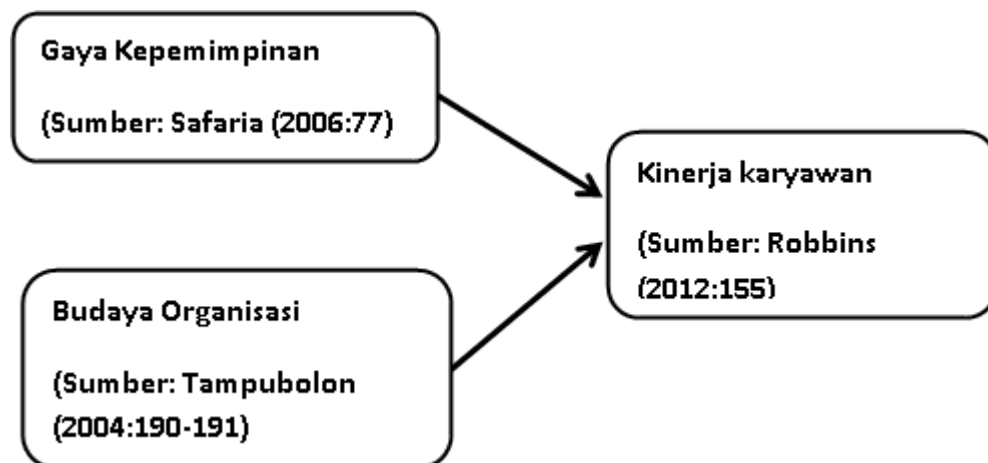
Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif

terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dukungan tinggi yang ditunjukkan oleh pemimpin perusahaan mampu memberikan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target

Gambar 1
Alur Pikir



Alur	Sumber
Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	(Safaria (2006:77), Penelitian terdahulu Suharyanto (2011))
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	(Robbins (2012:155), Penelitian terdahulu Agustiningrum,dkk (2012))
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	(Tampubolon (2004:190-191), Penelitian terdahulu Rusdan Arif (2010))

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model

penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

H1: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World.

H2: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World.

BAB 3
METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat dan lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian akan memudahkan penulis untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan oleh penulis guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Penulis melakukan penelitian pada PT. LEADERS WORLD yang terletak di Jl. Kp Momonot, RT 1/RW 11 pada Desa Tlajung Udik, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16962. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, sesuai tabel dibawah ini :

Tabel 3
Rencana Penelitian

Kegiatan	November 2019				Desember 2019				Januari 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

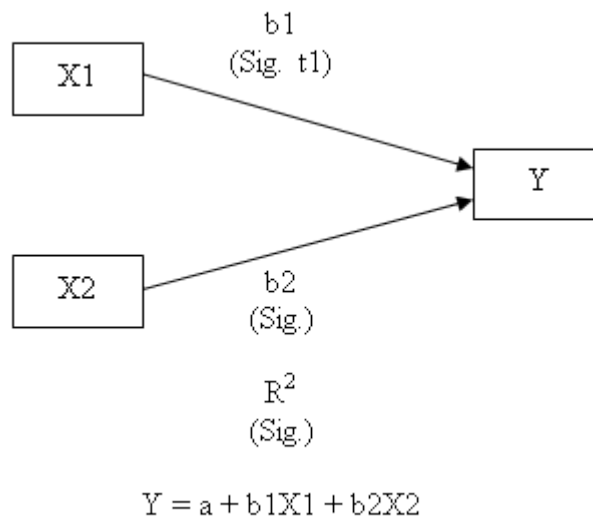
3.2. Desain Penelitian

Menurut Heru dan Anna (2010:51) “desain penelitian mencakup serangkaian keputusan bagaimana penelitian akan dilakukan”. Desain penelitian menjadi landasan proses peneliti untuk memastikan bahwa penelitian dapat dilakukan. Sebagai sebuah rancangan, desain penelitian digunakan untuk menjawab beberapa pertanyaan dalam proses penelitian, yaitu berkaitan dengan rumusan masalah penelitian, telaah pustaka, hipotesis, detail penelitian, pengukuran variabel penelitian dan jumlah sample, analisa data, kesimpulan serta berkaitan dengan pelapor penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Gaya Kepemimpinan dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Budaya Organisasi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar
Desain Penelitian



3.2.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Heru Mulyanto (2010:23) penelitian kuantitatif adalah : “suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan metode pengujian statistik”.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih banyak menggunakan kualitas objektif, penelaahan dan pengungkapan berdasarkan permasalahan spesifik sehingga memiliki dimensi tunggal dan independen (keterlibatan dengan objek objek yang diteliti rendah atau bahkan tidak ada).

Berdasarkan pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan

angka dan melakukan analisis data dengan metode pengujian statistik (Heru Mulyanto, 2010:23).

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1. Variabel Penelitian

Variabel adalah sebuah variasi mutu, kuantitas serta standar pada sebuah fenomena yang bisa diukur. Variabel penelitian dapat diartikan secara singkat sebagai segala sesuatu yang memiliki variasi nilai. Ada 2 variabel untuk melakukan penelitian yaitu variabel dependen dan variabel independen.

a. Variabel Dependen

Menurut Heru dan Hana (2010:60) variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian karena variabel ini mencerminkan masalah pokok penelitian sehingga dengan mengamati beberapa penelitian dependen dapat dikenali dengan mudah permasalahannya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Independen

Menurut Heru dan Hana (2010:61) variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel dependen baik positif maupun negatif. Variabel independen merupakan variabel yang menunjukkan jalan atau cara sebuah masalah dipecahkan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu :

- 1) Kinerja karyawan (Y)
- 2) Gaya Kepemimpinan (X1)
- 3) Budaya Organisasi (X2)

3.3.2. Definisi operasional variable

Tabel 4
Operasional variable

Variabel	Devinisi operasional	Indikator
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektivitas • Kemandirian • Komitmen
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan secara suportif (Supportive leadership) • Kepemimpinan yang direktif (Directive leadership) • Kepemimpinan partisipatif (Partisipative leadership) • Kepemimpinan berorientasi prestasi (Achievement-oriented leadership)
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang di anut oleh organisasi dan menjadi ciri khas dari organisasi tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan berorientasi pada hasil yang akan dicapai. • Karyawan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. • Karyawan agresif

		di dalam bekerja. • Karyawan menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja.
--	--	--

3.4. Populasi, Sampel, Metode sampling

a. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (sugiyono 2013:119). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Leaders World dengan jumlah 300 karyawan.

b. Sampel

Menurut Heru dan Hana (2010:100) “sampel adalah bagian dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda atau objek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut”. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

Keterangan : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = sampling error (10%=0.1)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{300}{1 + (300 \times 0.1^2)}$$

$$n = 75$$

Sehingga sampel (responden) yang digunakan adalah 75 orang.

c. Metode sampling

Metode sampling adalah bagian dari metodologi yang berhubungan dengan pengambilan sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini metode sampling yang digunakan adalah *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan semua elemen (orang, kelompok rumah tangga, benda, objek lainnya) dalam populasi memiliki kesempatan untuk dipilih menjadi sampel penelitian.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara seperti internet sedangkan sumber data primer yang digunakan yaitu :

- a. Kusioner
Kusioner adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagikan daftar pernyataan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya.
- b. Obervasi
Obersvasi merupakan metode pengumpulan data primer mengenai peliraku atau fenomena tertentu tanpa mengajukan pertanyaan.
- c. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literature, julna-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:148) “intrumentasi penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian”. Dalam penelitian ini dikenal tiga alat peneliti yaitu pernyataan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada respoden.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban kuesioner-kuesioner tersebut diajukan responden skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Adapun skor bagi penilaian lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 5
Skor Penilaian Kuesioner
Tabel 5 Skor Penilaian Kuesioner

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4

SS	Sangat Setuju	5
----	---------------	---

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan batasan validitas menurut sugiyono (2012:348) dikatakan bahwa “validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti”. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrument itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan mengkolerasikan antara skor butir dengan skor total. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan bisa disebut tepat.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah :

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikan 5% dari degree of freedom ($df = n-2$ ($N = 75$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r table (0.2272) maka pertanyaan

atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $< r$ table (0.2272) maka pertanyaan atau indikator dinyatakan tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistic cronbach alpha.

Dalam penelitian ini saya menggunakan skala reliable > 0.70 .

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas.

3.7.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel terkaitnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (terikat)

- a = konstanta
- b₁, b₂ = koefisien garis regresi
- X₁, X₂ = variabel independen (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi)
- e = error / variabel pengganggu

3.7.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah dihipotesiskan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Analisis koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas berikut ini :

Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependent

Koefisien determinasi (r^2) mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent.

Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien korelasiganda

Uji signifikan pengaruh parsial (uji t)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Leaders World”. Hipotesis statistik yang di ajukan adalah sebagai berikut:

H₁₀ : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Leaders World.

H_{1a} : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Leaders World.

Pengujian hipotesis di lakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagaiberikut:

- Jika probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$) maka H₁₀ ditolak dan H_{1a} diterima yang memiliki arti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.
- Jikap robabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$) maka H_{1a} ditolak dan H₁₀ diterima yang memiliki arti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variable Kinerja.

Uji signifikan simultan (uji statistic F)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Leaders World”. Hipotesis

statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{2o} : $b_2 = 0$: tidak ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Leaders World.

H_{2a} : $b_2 \neq 0$: ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Leaders World.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$) maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima yang memiliki arti bahwa variabel Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

- Jika probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$) maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima yang memiliki arti bahwa variabel Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Leaders World adalah perusahaan yang bergerak di bidang tekstik yaitu pakaian wanita yang sudah berdiri sejak November 2005. PT. Leaders World merupakan perusahaan industri tekstik yang masih satu grup dengan Lee & Co Ltd. PT. Leaders World berlokasi di Kp.Momonot RT.01/RW11 Ds.Tlajung Udik, Kec.Gunung Putri, Kab. Bogor, Jawa Barat – Indonesia, 16962.

PT. Leaders World juga merupakan perusahaan tekstil khusus ekspor, jadi dengan begitu perusahaan menghasilkan pakaian hanya untuk dijual di luar negeri dengan harga US Dollar. Barang akan di ekspor ke Canada, USA, Greencastle, Paris, Dubai, dan Korea.

PT. Leaders World memproduksi pakaain dengan 15 lines yang 1 liniya terdapat 25 orang operator jahit. Dengan kapasitas yang dapat dihasilkan perbulan adalah 370.000 pcs. PT. Leaders World bekerjasama dengan beberapa buyer yaitu : Maurices, Dressbarn, Style and Co, K-mart, Madewell, Justice, Macy's, Ascena Retail Group, Talbots dan JM Collection. PT. Leaders World sejak berdiri hingga sampai sekarang telah memeberikan kontribusi yang sangat baik terhadap perkembangan fashion baju/pakaian saat ini. Karena

PT. Leaders World selalu berusaha untuk mengembangkan ide atau inovasi baru dan model pakaian yang bagus, unik dengan bahan yang berkualitas

tinggi sehingga konsumen merasa puas dan nyaman pada saat memakai pakaian tersebut. Perusahaan ini juga didukung oleh fasilitas dan SDM yang memadai sesuai kebutuhan perusahaan.

B. Visi dan Misi Perusahaan

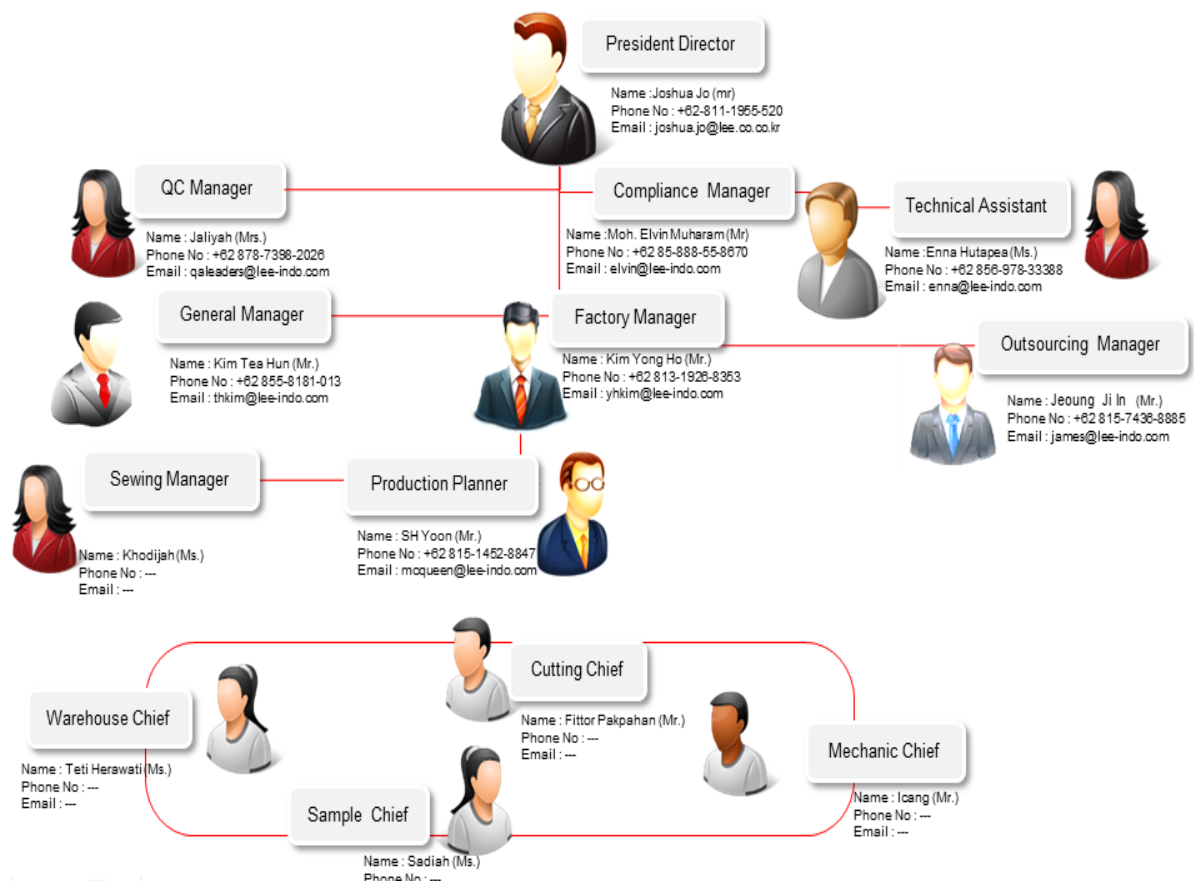
Visi

Provide the highest level of service to our customers. (memberikan pelayanan yang terbaik bagi customers)

Misi

1. Kualitas Terbaik
2. Produktivitas Maksimum
3. Pengiriman Tepat Waktu

C. Struktur Organisasi



D. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 75 Karyawan di PT. Leaders World sebagai responden penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut:

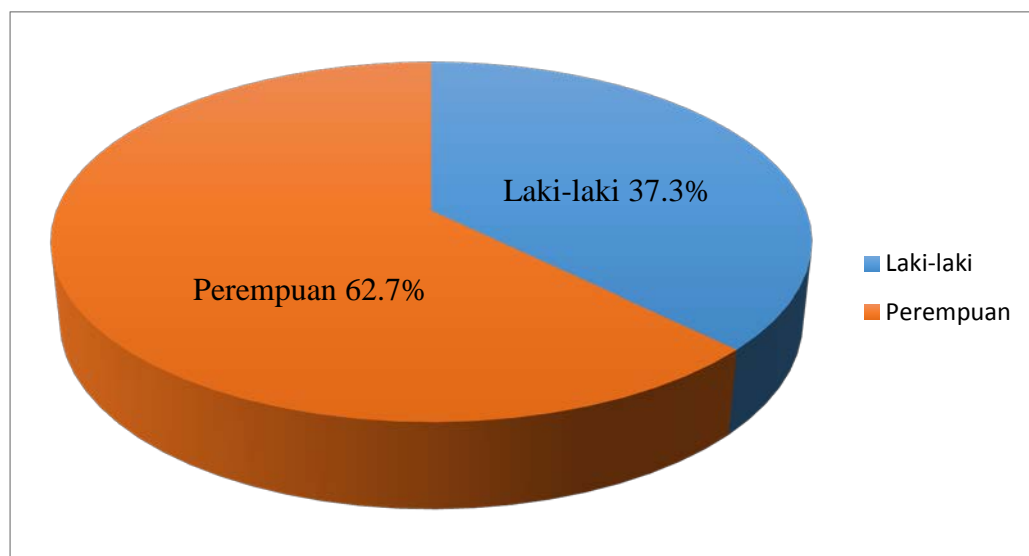
Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	28	37.3
Perempuan	47	62.7
Total	75	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 62.7%, sedangkan Laki-laki 37.3%. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

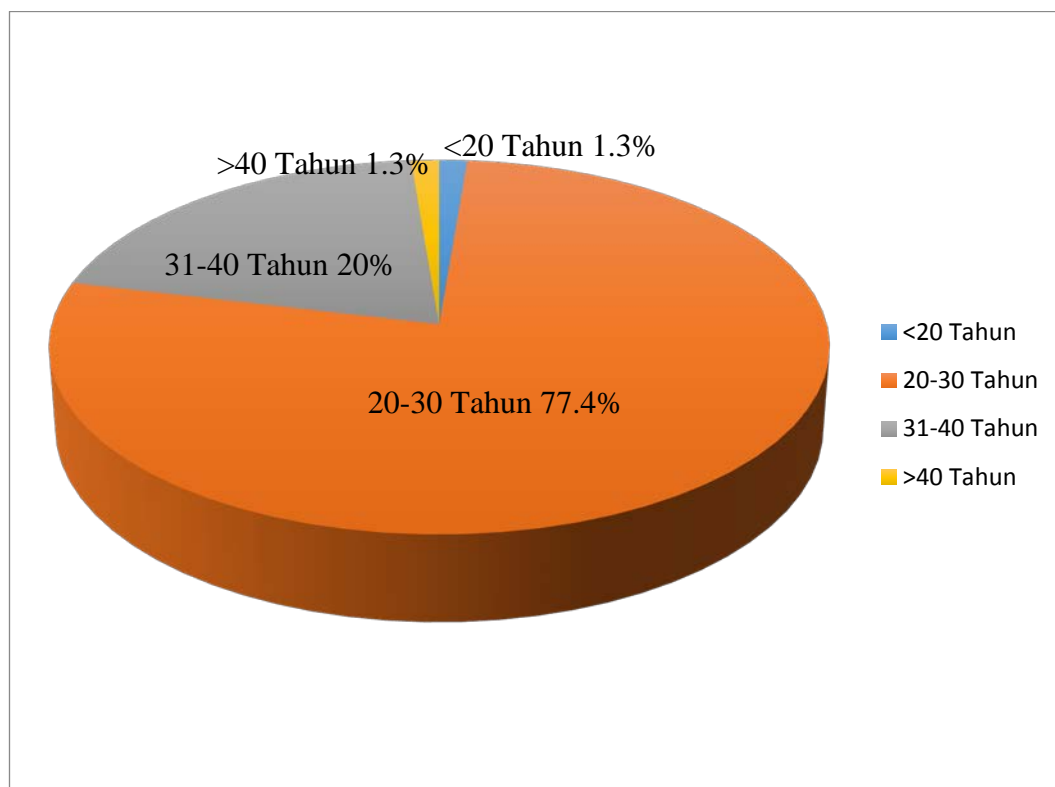
Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
<20 Tahun	1	1.3
20-30 Tahun	58	77.4
31-40 Tahun	15	20
>40 Tahun	1	1.3
Total	75	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 77.4%. Perbandingan responden berdasarkan usia dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

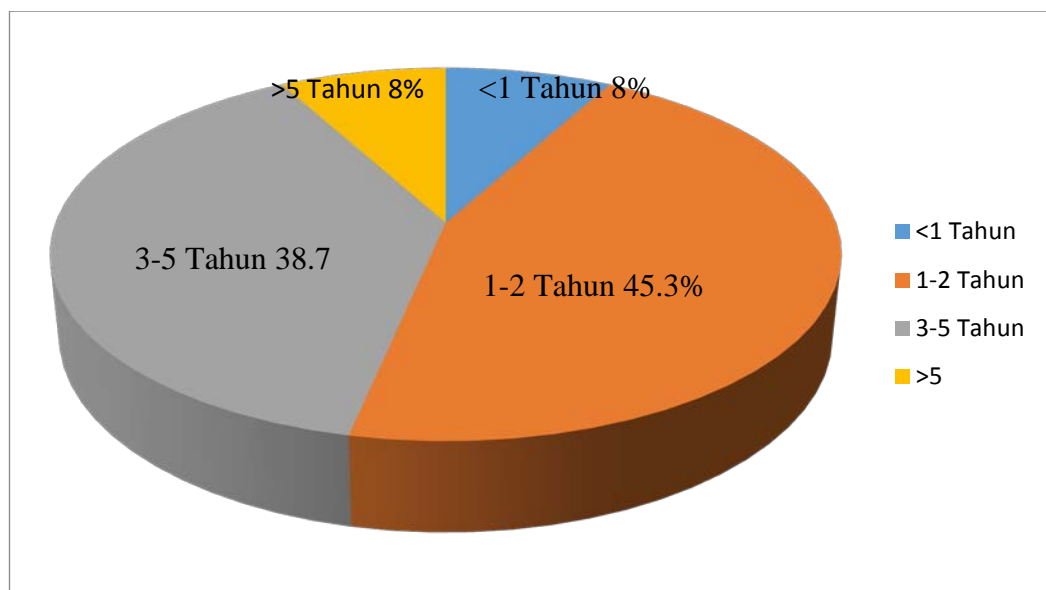
Tabel 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	%
<1 Tahun	6	8
1-2 Tahun	34	45.3
3-5 Tahun	29	38.7
>5 Tahun	6	8
Total	75	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden masa kerjanya 1-2 tahun yaitu sebanyak 45.3%. Perbandingan responden berdasarkan masa kerja dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

E. Uji Validitas Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada keempat variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Data variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.01 sampai dengan X1.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,7$ maka valid

- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,7$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Gaya Kempemimpinan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9
Uji Validitas Variabel 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
X1.1	33.8933	62.772	.663	.925
X1.2	34.0933	58.464	.823	.917
X1.3	34.0533	61.511	.724	.922
X1.4	34.0533	64.727	.555	.929
X1.5	34.1333	64.495	.546	.930
X1.6	34.0400	63.309	.712	.924
X1.7	34.2933	57.426	.835	.916
X1.8	34.6800	53.329	.827	.917

X1.9	35.1067	53.637	.846	.915
X1.10	34.6133	53.997	.802	.918

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.2272) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Gaya Kepemimpinan seluruhnya valid.

Tabel 10
Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,7. Uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.929 > 0.7$) maka variabel Gaya Kepemimpinan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Data variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.01 sampai dengan X2.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,7 maka valid

- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,7 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11
Uji Validitas Variabel 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
X2.1	35.5467	35.846	.664	.891
X2.2	35.2267	39.394	.584	.897
X2.3	35.5600	36.439	.661	.891
X2.4	35.6667	33.225	.753	.886
X2.5	36.4133	35.165	.610	.898
X2.6	35.2000	38.811	.625	.894
X2.7	35.1600	39.812	.568	.898
X2.8	35.2533	38.165	.724	.890
X2.9	35.3867	37.619	.721	.889
X2.10	35.6667	34.739	.765	.884

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.2272) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Budaya Organisasi seluruhnya valid.

Tabel 12
Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha > 0,7. Uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.902 > 0.7$) maka variabel Gaya Kepemimpinan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Data variabel Kinerja Karyawan (Y1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y1.01 sampai dengan Y1.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,7$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,7$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 13
Uji Validitas Variabel 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
Y1.1	37.1200	24.512	.756	.880
Y1.2	37.1333	25.144	.744	.882
Y1.3	37.1067	24.988	.697	.884
Y1.4	37.2000	24.189	.705	.882
Y1.5	37.3733	22.913	.554	.900
Y1.6	37.5600	23.277	.644	.888
Y1.7	37.5867	24.273	.590	.891
Y1.8	37.3600	23.882	.749	.879
Y1.9	37.1200	25.161	.702	.884
Y1.10	36.8000	26.514	.515	.894

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.2272) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Kinerja Karyawan seluruhnya valid.

Tabel 14
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha > 0,7. Uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.897 > 0.7$) maka variabel Gaya Kepemimpinan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

F. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsikan baik dengan menggunakan tabel, kalimat penjelasan maupun grafik.

1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Data variabel Gaya Kepemimpinan berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel 15
Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Statistics		
GAYA.KEPEMIMPINAN		
N	Valid	75
	Missing	0

Mean	3.8107
Median	3.7000
Mode	5.00
Minimum	2.20
Maximum	5.00
Sum	285.80

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 3. Nilai rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan adalah 3.8 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($3.8 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan cenderung baik.

2. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Data variabel Budaya Organisasi berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 16
Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Statistics		
BUDAYA.ORGANISASI		
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		3.9453
Median		3.9000
Mode		4.80
Minimum		2.60
Maximum		5.00
Sum		295.90

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Budaya Organisasi adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 3. Nilai rata-rata variabel Budaya Organisasi adalah 3.9 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($3.9 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi cenderung baik.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Data variabel Kinerja Karyawan berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel

yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 17
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		
KINERJA.KARYAWAN		
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		4.1373
Median		4.0000
Mode		5.00
Minimum		2.70
Maximum		5.00
Sum		310.30

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 3. Nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan adalah 4.1 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($4.1 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan cenderung baik.

G. Analisis Data

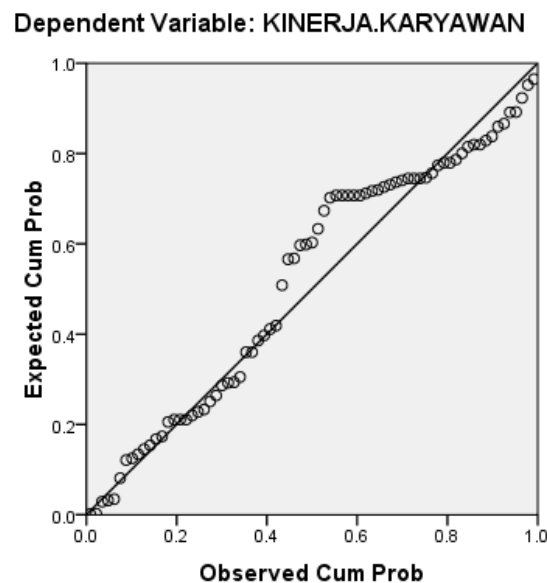
Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 7
Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

2. Multikolinieritas

Tabel coefficient Collinearity Statistics di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0.736 dan VIF 1.359. Karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ($0.736 > 0.2$) dan nilai VIF

lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.359 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Tabel 18
Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	GAYA.KEPEMIMPINAN	.312	3.208
	BUDAYA.ORGANISASI	.312	3.208

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

3. Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 2.266$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.65 < DW(2.266) < 2.35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 19
Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.618 ^a

a. Predictors: (Constant),
BUDAYA.ORGANISASI,
GAYA.KEPEMIMPINAN

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.618 ^a

a. Predictors: (Constant),
BUDAYA.ORGANISASI,
GAYA.KEPEMIMPINAN

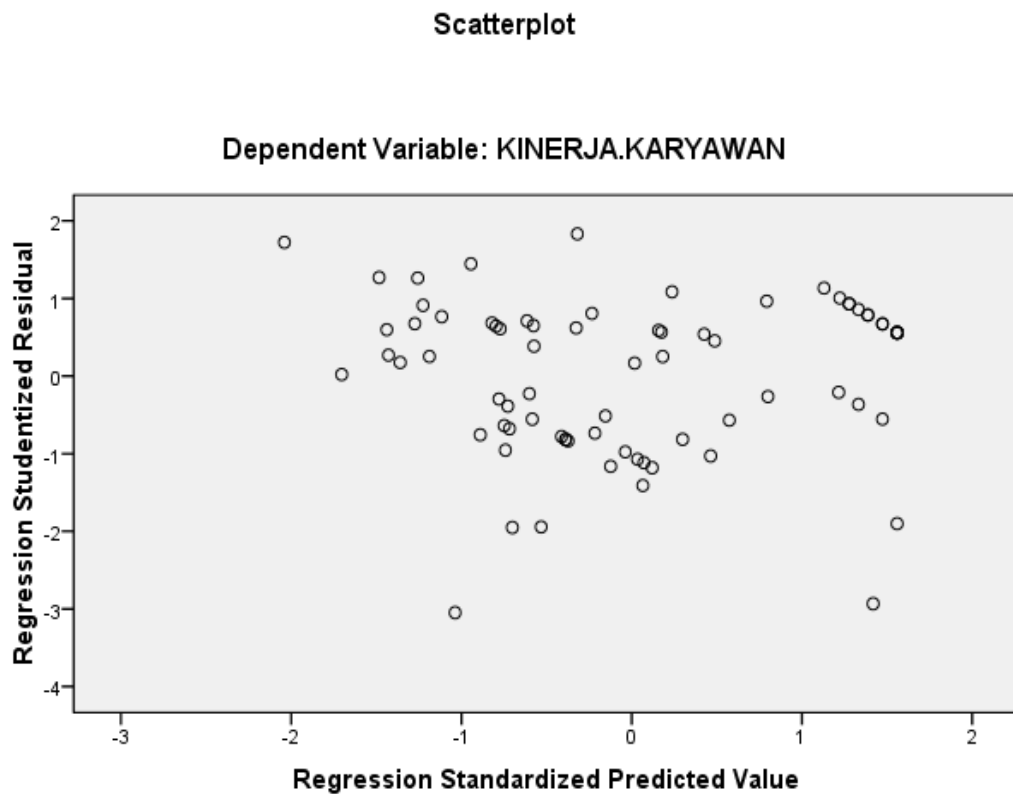
b. Dependent Variable:
KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

4. Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 8
Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 20
Model Summary Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.629	.33316

a. Predictors: (Constant), BUDAYA.ORGANISASI, GAYA.KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.639. Nilai $R^2 = 0.639$ menunjukkan bahwa X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Budaya Organisasi) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 63.9% variasi Y sedangkan 36.1% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 21
Anova Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.124	2	7.062	63.621	.000 ^a

Residual	7.992	72	.111	
Total	22.115	74		

a. Predictors: (Constant), BUDAYA.ORGANISASI, GAYA.KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 22
Koefisien Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.743	.232		7.496	.000
	GAYA.KEPEMIMPINAN	.240	.081	.374	2.949	.004
	BUDAYA.ORGANISASI	.375	.103	.461	3.632	.001

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1.743 + 0.240 \text{ Gaya Kepemimpinan (X1)} + 0.375 \text{ Budaya Organisasi (X2)}$$

(0.004)
(0.001)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 1.743$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.240$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0.375$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

H. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda $R^2 = 0.639$ dengan nilai $\text{sig } F = 0.000$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: ada layak

$R^2 = 0.639$ memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000 . Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan

63,9% variasi Kinerja Karyawan (Y) karena adanya masukan faktor Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2).

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $b_1 = 0.240$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 1.743 + 0.240X_1 + 0.375X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $b_1 = 0.240$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi Gaya Kepemimpinan maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan.

3. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X_2) sebesar $b_2 = 0.375$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 1.743 + 0.240X_1 + 0.375X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_2) sebesar $b_2 = 0.375$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi Budaya Organisasi maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan.

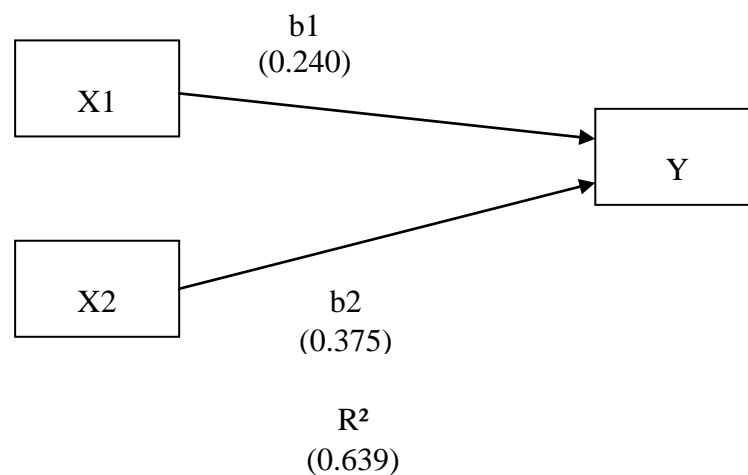
4.2. Hasil Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa

seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan cenderung baik.

Gambar 9
Rangkuman Hasil Analisis



Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 63,9% variasi Kinerja Karyawan karena masukan faktor Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Jelaskan penjelasan didukung teori, penelitian terdahulu dan penjelasan logis.

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif, artinya makin tinggi Gaya Kepemimpinan yang

diterima pegawai maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar $b_1 = 0.240$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 1.743 + 0.240X_1 + 0.375X_2$.

Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa : “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”.

Menurut Yayat M Herujito (2006:188) mengartikan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut : “Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”.

Berdasarkan teori yang sudah dikemukakan hal ini selaras atau senada dengan penelitian yang sudah dilakukan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) dengan hasil gaya kepemimpinan dan budaya organisasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian terdahulu dilakukan oleh Agustiningrum, dkk (2012) dengan hasil Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

B. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif, artinya makin tinggi Budaya Organisasi yang diterima pegawai maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan. Pengaruh Budaya

Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar $b_2 = 0.375$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 1.743 + 0.240X_1 + 0.375X_2$.

Robbins (2015) mengatakan bahwa “budaya organisasi adalah suatu persepsi bersamayang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, budaya organisasi menyangkutbagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakahpara anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerapbudaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalamorganisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentangbudaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakangyang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalamorganisasi tersebut”.

Menurut Peter. F Drucker dan Tika (2006:4) “budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya di lakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait”.

Dari teori-teori yang dikemukakan adanya keterkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiyawan dan Waridin (2006) dengan hasil Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dan juga penelitian terdahulu dilakukan

oleh Nesy Hajar (2011) dengan hasil Kepemimpinan dan budaya organisasi ada pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 1.743 + 0.240X_1 + 0.375X_2$. yang layak untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ($R^2 = 0.639$) dimana Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam model tersebut mampu menjelaskan 63.9% variasi Kinerja Karyawan. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.240$, artinya makin tinggi Gaya Kepemimpinan maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World dengan arah positif sebesar $b_2 = 0.375$, artinya makin tinggi Budaya Organisasi maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan pada PT. Leaders World

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian perlu memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Karena semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan

perusahaan PT. Leaders World untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif lagi.

2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kepemimpinan dan budaya organisasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan kerja, komunikasi, komitmen, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sunyoto.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Agustiningrum, Andridkk.2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Surakarta.
- Anungrah, Dodi.2010. *Pengaruh Kompensasi Pegawai dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero)*.
- Antonius Mauliate, Hutabarat.2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya*. Jakarta Utara. Skripsi STIE IPWIJA.
- Arif, Rusdan.2010. *Pengaruh kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang)*. Skripsi S-1 Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang.
- Chen, Li Yueh.2004. *Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan*. *Journal of American Academy of Business*.
- Bohlander, dkk.2010. *Principles of Human Resource.Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Hasibuan, Malayu S.P.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat.M.2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. PT.Grasindo. Jakarta.
- Ivancevich, J.M., dkk.2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Erlangga, Jakarta.
- Kartini, Kartono.2008. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Madura, Jeff.2007. *Pengantar Bisnis*. Buku 1. Edisi ke empat. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia Jakarta.
- Matsani. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asosiasi Daerah Penghasil Migas (ADPM)*. Skripsi STIE IPWIJA.

- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari.2010. *Penelitian: Metode dan Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Nawawi, Hadari.2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nesy, Hajar.2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Telkom Indonesia (Persero)*.
- Nizar, Maulvi.2011. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Kudus*. Skripsi. Semarang: Program Studi Manajemen Universitas Diponegoro.
- Novianto.2009. *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Bank BRI Unit Kota Yogyakarta Terhadap Loyalitas Konsumen*, Skripsi.
- Pabundu, Tika.2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P.2012. *Manajemen*. Edisi 11. Jakarta: PT. Indeks.
- .2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Safaria, Triantoro.2006. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Satyawati, Ni Made Ria dan I Wayan Suartana.2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.1.
- Samsudin, Sadili.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV Pustaka.
- Setiyawan, Budi dan Waridin.2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*.
- Soedjono.2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Jurnal Manajemen dan kwirausahaan Vol.7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- .2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto.2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya*. Tesis, MM, Universitas Narotama, Surabaya.

- Sujak, Abi.2000. *Manajemen Personalialia*. Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta. BPFPE.
- Sutrisno, Edy.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tampubolon, Manahan P.2004. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah.2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan Tinggi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tika, MP.2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Joko.2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang:Bayumedia Publishing.
- Widyatmini dan Luqman Hakim .2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompotensi Terhadap Kinerja*. Jurnal Ekonomi Bisnis.
- Wijaya, Supardo.2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen: suatu pendekatan perilaku*. Jakarta: Rajawali Press.