

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT USENG TEKNOLOGI UTAMA**

SKRIPSI



**Oleh:
Edison
140910141**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT USENG TEKNOLOGI UTAMA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Edison
140910141**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Edison
NPM/NIP : 140910141
Fakultas : Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT USENG TEKNOLOGI UTAMA

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 29 Januari 2018

Materai 6000

Edison
140910141

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT USENG TEKNOLOGI UTAMA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Edison
140910141**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 29 Januari 2018

**Heryenzus, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Useng Teknologi Utama Batam. Penelitian ini adalah kuantitatif dan penyebaran data melalui kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Useng Teknologi Utama. Sampel dalam penelitian ini mencapai 113 melalui teknik Slovin, maka kuesioner ini disebarikan kepada responden yang berjumlah 113 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu mengambil responden sebagai sampel secara sengaja dan hanya untuk responden tertentu, dimana karyawan yang secara sengaja dijumpai atau diteleponin peneliti, pengumpulan data primer yang digunakan peneliti diperoleh dari kuesioner. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, uji F, dan uji t dengan bantuan alat hitung SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Useng Teknologi Utama Batam dan variabel kepemimpinan secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel budaya organisasi secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Useng Teknologi Utama Batam.

Kata kunci: kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research is intended to analyze the influence of leadership and organizational culture on employee performance at Useng Teknologi Utama Batam Pte Ltd. This research is quantitative and data dissemination through questionnaire. The population of this study are household consumers. The sample in this study reached 113 through Slovin technique, then the questionnaire was distributed to the respondents who numbered 113 people. Data collection techniques in this study using purposive sampling technique that takes respondents as a sample by purposely meet up or by phone, while the primary data collection used by researchers obtained from the questionnaire. Furthermore, the data have been collected analyzed by multiple linear regression analysis, F test, and t test with the help of SPSS (Statistic product and Service Solution) calculator version 21. The results of this study indicate that leadership and organizational culture have a positive and significant impact on employee performance at Useng Teknologi Utama Batam Pte Ltd. The leadership variable gives positive and significant effect to the employee performance, the variable of organizational culture partially gives positive influence and Significant to the employee performance. Simultaneously leadership and organizational culture give positive and significant influence to the employee performance at Useng Teknologi Utama Batam Pte Ltd.

Keywords: leadership, organizational culture, employee performance.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M Si.;
2. Dekan Fakultas Bisnis Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. ;
3. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.;
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si selaku dosen pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Bapak Hendri Herman, S.E., M.Si selaku pembimbing akademik pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
7. Kepada kedua Orang tua atas semua doa dan bantuan finansial untuk menyelesaikan tugas akhir ini;
8. Teman-teman seangkatan Universitas Putera Batam Program Studi Manajemen yang telah menuntut ilmu bersama;
9. Karyawan PT. Useng Teknologi Utama dan pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini baik moral maupun materi.

Semoga dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 29 Januari 2018

Edison

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Secara Teoritis	8
1.6.2 Secara Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori Dasar	10
2.1.1 Kepemimpinan	10
2.1.1.1 Definisi Kepemimpinan	10
2.1.1.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	11
2.1.1.3 Tipe-tipe Kepemimpinan	12
2.1.1.4 Indikator-indikator Kepemimpinan	16
2.1.2 Budaya Organisasi	17
2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi	17
2.1.2.2 Unsur-unsur Budaya Organisasi	18
2.1.2.3 Indikator-Indikator Budaya Organisasi	19
2.1.3 Kinerja Karyawan	20
2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan	20
2.1.3.2 Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan	21
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	23
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	25
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Berpikir	32

2.4	Hipotesis	32
-----	-----------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian	34
3.2	Operasional Variabel	35
3.2.1	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	36
3.2.2	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	37
3.3	Populasi dan Sampel	38
3.3.1	Populasi.....	38
3.3.2	Sampel.....	39
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5	Metode Analisis Data.....	42
3.5.1	Analisis Deskriptif	42
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	43
3.5.2.1	Uji Validitas Data	43
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	44
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	45
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	46
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.5.4	Uji Pengaruh	47
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	47
3.5.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	48
3.6	Uji Hipotesis	49
3.6.1	Uji t (Regresi Parsial).....	49
3.6.2	Uji F (Regresi Simultan).....	50
3.7	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	50
3.7.1	Lokasi Penelitian.....	50
3.7.2	Jadwal Penelitian	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Penelitian Dan Gambaran Umum Responnden	52
4.1.1	Responden Menurut Jenis Kelamin	53
4.1.2	Responden Menurut Usia.....	54
4.1.3	Responden Menurut Pendidikan	55
4.1.4	Responden Menurut Penghasilan.....	56
4.2	Hasil Penelitian	57
4.2.1	Analisis Deskriptif Variabel	57
4.2.2.1	Kepemimpinan (X1)	57
4.2.2.2	Budaya Organisasi (X2).....	58
4.2.2.3	Kinerja Karyawan (Y1).....	59
4.2.3	Hasil Analisis Data	60
4.2.3.1	Uji Validitas	60
4.2.4	Uji Reliabilitas	63
4.2.4.1	Uji Reliabilitas Variabel X1 (Kepemimpinan)	63
4.2.4.2	Uji Reliabilitas Variabel X2 (Budaya Organisasi).....	64

4.2.4.3	Uji Reliabilitas Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).....	64
4.2.5	Uji Asumsi Klasik Regresi.....	64
4.2.5.1	Uji Normalitas.....	67
4.2.5.2	Uji Multikolinearitas.....	67
4.2.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.2.6	Uji Pengaruh.....	69
4.2.6.1	Analisis Linear Berganda.....	69
4.2.6.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.2.7	Uji Hipotesis.....	71
4.2.7.1	Uji T (Parsial).....	72
4.2.7.2	Uji F (Simultan).....	73
4.3	Pembahasan.....	73
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan.....	76
5.2	Saran.....	77
 DAFTAR PUSTAKA.....		
LAMPIRAN.....		
		78
		82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin.....	53
Gambar 4.2 Diagram Usia.....	54
Gambar 4.3 Diagram Pendidikan	55
Gambar 4.4 Gambar Menurut Penghasilan	56
Gambar 4.5 Histogram Distribusi Data	65
Gambar 4.6 Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	66
Gambar 4.7 Grafik <i>Scatterplot</i>	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT Useng Teknologi Utama 2016	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel 3.2 Populasi	39
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i>	42
Tabel 3.4 Tingkat Validitas	44
Tabel 3.5 Reliabilitas.....	45
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 4.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Jumlah Responden Menurut Usia.....	54
Tabel 4.3 Jumlah Responden Menurut Pendidikan.....	55
Tabel 4.4 Jumlah Responden Menurut Penghasilan.....	56
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif	57
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden X1 Kepemimpinan	57
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden X2 Budaya Organisasi	58
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Y1 Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)	60
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2).....	61
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel X1	63
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel X2	64
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Variabel Y	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik Non-Parametik <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	66
Tabel 4.17 Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF.....	67
Tabel 4.18 Hasil Analisis Linear Berganda.....	69
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	71
Tabel 4.20 Hasil Uji T	72
Tabel 4. 21 Hasil Uji F	73

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus <i>Slovin</i>	40
Rumus 3.2 Koefisiensi Korelasi <i>Product Moment</i>	43
Rumus 3.3 <i>Cronbach's Alpha</i>	44
Rumus 3.4 Uji Normalitas.....	45
Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda.....	47
Rumus 3.6 R^2	47
Rumus 3.7 Uji T.....	49
Rumus 3.8 Uji F.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran Kuesioner	82
Lampiran <i>Output</i> Frekuensi	87
Lampiran Frekuensi Usia	88
Lampiran Frekuensi Jenis Kelamin.....	89
Lampiran Frekuensi Pendidikan	90
Lampiran Frekuensi Penghasilan	91
Lampiran Uji SPSS	92
Lampiran <i>Output</i> Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)	93
Lampiran <i>Output</i> Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)	94
Lampiran <i>Output</i> Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	96
Lampiran <i>Output</i> Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1)	98
Lampiran <i>Output</i> Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)	98
Lampiran <i>Output</i> Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	99
Lampiran <i>Output</i> Uji <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	100
Lampiran <i>Output</i> Hasil Histogram Data	100
Lampiran <i>Output</i> Hasil Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	101
Lampiran <i>Output</i> Uji Multikolinearitas	101
Lampiran <i>Output</i> Hasil Grafik <i>Scatter Plot</i>	102
Lampiran <i>Output</i> Hasil Uji T	102
Lampiran <i>Output</i> Hasil Uji F	103
Lampiran <i>Output</i> Hasil Koefisien Determinasi	103
Lampiran t tabel (df=1-40)	104
Lampiran t tabel (df=41-80)	105
Lampiran t tabel (df=81-120)	106
Lampiran F tabel (1-45)	107
Lampiran F tabel (46-90)	108
Lampiran F tabel (91-135)	109
Lampiran r tabel (1-50)	110
Lampiran r tabel (51-100)	111
Lampiran r tabel (101-150)	112
Lampiran Tabulasi Data	113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada umumnya semua perusahaan atau badan usaha memiliki tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka manajemen perusahaan harus mampu mendayagunakan semua sumber daya yang ada di dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dalam melakukan kegiatan operasionalnya, tidak terlepas apakah perusahaan itu memiliki jumlah karyawan yang banyak atau sedikit. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, kreativitas dan semangat dalam menjalankan setiap fungsi operasional perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012: 340). Pemimpin yang melakukan tugasnya dengan baik akan sangat berpengaruh bagi lingkungan perusahaan, sebab ketika seorang pemimpin dianggap baik dalam memimpin oleh bawahannya maka pemimpin tersebut akan lebih mudah untuk mempengaruhi, menggerakkan serta memotivasi bawahannya untuk berkerja lebih giat. Tetapi sebaliknya, pemimpin yang dianggap kurang baik oleh bawahannya akan sulit mempengaruhi, menggerakkan serta memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Sehingga kepemimpinan yang tidak efektif akan mempengaruhi tingkat kerja karyawan. Seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi yang dapat dipahami dengan jelas agar para bawahan dapat mengerjakan perkerjaannya dengan baik. Pemimpin yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya tentang perkerjaan-perkerjaan akan mengalami kesalahpahaman yang dapat menimbulkan perselisihan dalam berkerja atau kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, apabila para bawahan tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan pemimpinnya, maka akan menghadapi kesulitan dalam memperoleh informasi tentang pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan adalah budaya organisasi pada perusahaan tersebut.

Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi budaya

organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya. Bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu (Sembiring, 2012: 39).

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Tingkah laku budaya perusahaan yang tidak selaras akan menciptakan disharmoni yang menyulitkan pencapaian tujuan perusahaan. Budaya perusahaan merupakan pelekat yang memadukan dan memberi arah bagi anggota organisasi. Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurang teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi kalangan karyawan sehingga banyak karyawan yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Indrasari, 2017: 50). Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan

memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah adanya pemimpin yang berkualitas serta budaya organisasi yang baik.

PT Useng Teknologi Utama merupakan suatu badan usaha milik swasta dengan Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak dibidang manufaktur dan fabrikasi untuk industri minyak dan gas. Saat ini PT Useng Teknologi Utama melayani lebih dari 23 perusahaan di wilayah Asia Tenggara. PT Useng Teknologi Utama menjadi penyedia solusi produksi industri minyak dan gas yang diakui. Inovasi yang berkelanjutan telah menjadi budaya pada perusahaan dengan menciptakan pelayanan yang baru, yang selalu mengedepankan dan mengutamakan pelanggan, memberikan keringanan atau memberikan alternatif yang meringankan pelanggan sehingga pelanggan merasa nyaman dan tidak kecewa setelah bertransaksi. PT Useng Teknologi Utama menuntut karyawan bekerja dengan lebih profesional lebih percaya dengan rekan kerja dengan saling kerja sama, lebih kritis menanggapi pendapat orang lain dan dapat memberikan saran yang membangun untuk kemajuan perusahaan. Semua hal yang dilakukan di PT Useng Teknologi Utama akan berdampak pada kejiwaan dan norma-norma tingkah laku karyawan yang selanjutnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dalam hal ini masih banyak perusahaan yang menutup mata terhadap pentingnya kepemimpinan dan budaya organisasi, kondisi seperti itu menyebabkan perusahaan yang bersangkutan tidak berkembang dan sulit untuk

bersaing dengan perusahaan lainnya. Jadi kepemimpinan dan budaya organisasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan ini.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT Useng Teknologi Utama kelihatannya masih memiliki beberapa kendala yang dihadapi, sehingga akan sulit mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat kita lihat data *turnover* karyawan pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT Useng Teknologi Utama 2016

Bulan	Masuk	Keluar	Persentase Keluar
Januari	21	25	15,8%
Februari	28	23	14,5%
Maret	21	15	9,5%
April	15	13	8,2%
Mei	30	15	9,5%
Juni	24	22	13,9%
Juli	29	18	11,4%
Agustus	20	12	7,6%
September	18	21	13,3%
Oktober	20	16	10,1%
November	23	28	17,7%
Desember	12	31	19,6%

Sumber: Data Personalia Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas diketahui bahwa terjadi fluktuasi jumlah *turnover* setiap bulannya. Terjadinya *turnover* menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, artinya tingkat perputaran jumlah karyawan keluar dan masuk cukup tinggi. Dimana dapat terindikasi dari banyaknya jumlah karyawan yang melamar setiap bulannya, hal tersebut berarti karyawan yang keluar juga cukup banyak, sehingga perusahaan merasa perlu melakukan rekrutmen rutin setiap bulannya.

Hal ini disebabkan budaya kompetitif yang berorientasi pada hasil tanpa mempertimbangkan kesiapan dan persiapan kemampuan karyawan. Dilihat dari *turnover* yang terus mengalami fluktuasi setiap bulannya dapat diindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang ada di PT Useng Teknologi Utama perlu dikembangkan lagi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Useng Teknologi Utama**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah peneliti kemukakan maka dapat diidentifikasi suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Salah paham dalam berkomunikasi antara pemimpin dengan para bawahannya tentang pekerjaan-pekerjaan akan mengalami kesalahpahaman yang menimbulkan perselisihan dalam berkerja.
2. Tingkat perputaran jumlah karyawan keluar masuk cukup tinggi sehingga perusahaan harus melakukan rekrutmen rutin setiap bulannya.
3. Perusahaan tidak mempertimbangkan kesiapan dan persiapan kemampuannya.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dimaksudkan supaya penelitian ini tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi.
2. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Useng Teknologi Utama Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Useng Teknologi Utama ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Useng Teknologi Utama ?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Useng Teknologi Utama ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan didalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Useng Teknologi Utama.

2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Useng Teknologi Utama.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Useng Teknologi Utama.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini mempunyai manfaat sebagai tambahan informasi guna melengkapi teori-teori yang telah ada dan berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Useng Teknologi Utama serta penelitian ini dapat menjadi referensi selanjutnya.

1.6.2 Secara Praktis

Berikut adalah manfaat secara praktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi sehingga dapat digunakan sebagai masukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan serta kinerja karyawannya.

B. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu yang diperoleh penulis dalam menghadapi skripsi dan menghadapi dunia kerja serta menambah pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya (Bangun, 2012: 339). Seorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Melalui sistem kepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat perusahaan yang sedang kolaps atau menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi kembali pulih dan meningkatkan kinerjanya. Bahkan, bukan tidak mungkin perusahaan yang demikian menjadi perusahaan yang terdepan dari perusahaan-perusahaan sejenis lainnya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, agar mereka berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan (Paras, 2009: 26).

Sedangkan menurut Arifin (2012: 1) kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan (khususnya disatu bidang), sehingga mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya satu atau beberapa tujuan.

2.1.1.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2012: 172) adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan. Pengambilan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuatif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin medelegasikan wewenang dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahannya. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahan, “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah Saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bias diselesaikan dengan baik”. Disini pemimpin

menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pemimpin tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahannya.

4. Kepemimpinan Situasional

Penekanan pendekatan situasional adalah perilaku pemimpin dan anggota pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif dalam kepemimpinan situasional, tidak ada satupun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

2.1.1.3 Tipe-tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat dapat digolongkan dalam enam tipe sebagai berikut (Arifin, 2012: 89-94).

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut :

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat

- e. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum).

Berdasarkan ciri-ciri di atas dapat dilihat bahwa tipe kepemimpinan otokratis kurang atau bahkan tidak tepat untuk suatu organisasi atau kelompok masyarakat saat ini dimana hak-hak asasi manusia yang menjadi anggota organisasi atau kelompok masyarakat tersebut harus dihormati.

2. Tipe Militeristis

Seorang pemimpin dengan tipe militeristis tidak berarti selalu orang pemimpin dari organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut :

- a. Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mepergunakan sistem perintah
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebih
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- e. Sukar menerima kritik dari bawahannya
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Tipe militeristis bukanlah pemimpin yang ideal dalam suatu masyarakat sipil kerana akan membungkam aspirasi warga. Sesuai dengan namanya, tipe ini

selayaknya diterapkan di kalangan militer yang secara organisatoris memang memiliki struktur yang hierarkis.

3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin bertipe paternalistis mempunyai ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut :

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- b. Bersikap terlalu protektif (*over protective*)
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya
- f. Sering bersikap maha tahu.

Tipe kepemimpinan paternalistis berkembang di masa lalu oleh karena kecenderungan berkembangnya pola hubungan patron-klien dalam masyarakat, dimana pemimpin merupakan figur yang serba hebat dan harus ditiru dan diikuti oleh masyarakat sebagai klien.

Tipe ini sedikit banyak juga merupakan reproduksi pola hubungan dalam keluarga di masyarakat yang menganut sistem paternalistis dimana peran utama ada pada seorang bapak/suami, dimana isteri dan anak-anak harus tunduk kepada bapak/suami.

4. Tipe Kharismatis

Tipe kharismatik ini adalah tipe kepemimpinan yang dipandang sulit untuk dianalisis, karena literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik tidak memberikan petunjuk yang cukup. Artinya, tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik ini. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut, meskipun para pengikutnya tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkrit mengapa orang (pemimpin kharismatik) tersebut dikagumi.

5. Tipe Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut :

- a. Dalam proses penggerakan bawahan melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah sebagai makhluk yang termulia
- b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya
- c. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan
- e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan yang lain.

- f. Selalu berusaha menjadikan bawahnya lebih sukses dari pada dia sendiri
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai orang pemimpin.

6. Tipe *Laissez Faire*

Yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Tipe ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi. Kepemimpinan pada tipe ini melaksanakan perannya atas dasar aktivitas kelompok dan pimpinan kurang mengadakan pengontrolan terhadap bawahannya. Pada tipe ini pemimpin akan meletakkan tanggung jawab keputusan sepenuhnya kepada para bawahannya, pemimpin akan sedikit saja atau hampir tidak sama sekali memberikan pengarahan. Pemimpin pada gaya ini sifatnya positif dan seolah-olah tidak mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya.

2.1.1.4 Indikator-indikator Kepemimpinan

Seorang pemimpin mempunyai indikator-indikator sebagai berikut (Pasolong, 2008: 14) yaitu:

1. Kejujuran (*Honest*)

Sifat yang berhubungan dengan keyakinan bahwa pemimpin dapat dipercaya bisa dipegang kata-katanya atau janji-janjinya, dan pemimpin

tidak suka memainkan peran palsu. Kejujuran akan membangun integritas dari seorang pemimpin.

2. Pandangan kedepan (*Forward looking*)

Pemimpin diharapkan mempunyai pandangan kedepan dan perhatian terhadap masa depan organisasi. Jelas bahwa pemimpin harus memahami kemana arah organisasi yang menjadi sasaran.

3. Kompeten (*Competent*)

Kemampuan seorang pemimpin melakukan suatu hal, karena adanya level motivasional yang terkandung keinginan atau kemauan dan kemampuan seseorang untuk mendemonstrasikan kinerja efektif.

4. Inspirasi (*Inspiring*)

Seorang pemimpin yang antusias, penuh semangat, dan berpandangan positif tentang masa depan, mereka diharapkan mampu memberikan inspirasi pada pengikutnya. Tidak cukup hanya mempunyai impian tentang masa depan, tetapi juga dapat menyampaikan wawasan dengan cara tertentu yang antusias, berenergi.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat atau asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Sembiring, 2012: 39).

Budaya organisasi merupakan salah satu asset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (*observable*) ataupun nonfisik (*unobservable*) yang khas berisi asumsi-asumsi, nilai-nilai, norma, komitmen, dan kepercayaan bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi publik ataupun privat (Umam, 2015: 101).

Menurut Sobirin dalam Sembiring (2012: 43) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diterima secara terbuka dan kolektif yang berlaku bagi waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu.

2.1.2.2 Unsur-unsur Budaya Organisasi

Kajian terhadap pengertian budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa unsur atau elemen budaya organisasi, sebagai berikut (Umam, 2015: 102).

1. Lingkungan Organisasi

Meliputi lingkungan intern (SDM, teknologi, peraturan-peraturan, material, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, dan sebagainya) dan lingkungan eksternal.

2. Karakteristik organisasi

Yang kelihatan dan yang tidak kelihatan

3. Jaringan kultural

Unsur ini secara informal dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menyebarkan nilai-nilai

budaya organisasi.

4. Kepahlawanan

Unsur ini sering dimanfaatkan untuk mengajak seluruh karyawan untuk mengikut nilai-nilai budaya organisasi yang dilakukan oleh orang-orang tertentu yang ditunjuk sebagai tokoh.

5. Upacara

Tata cara tertentu yang dilakukan secara rutin dalam rangka mensosialisasikan dan menginternalisasikan nilai-nilai karakteristik budaya organisasi.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Ada beberapa indikator-indikator budaya organisasi menurut Robbins dalam Riani (2011: 21) antara lain.

1. Inovasi

Dalam mengerjakan tugas-tugas, organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan “pakai tradisi yang ada” dan memakai metode-metode yang teruji atau pemberian keleluasan kepada anggotanya untuk menerapkan cara-cara baru melalui eksperimen.

2. Inisiatif individu

Meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan indenpendensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan.

3. Pengarahan

Yaitu kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan

terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya.

4. Integrasi

Bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama di tekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia ditanamkan.

5. Dukungan manajemen

Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.

6. Pengawasan (*control*)

Meliputi peraturan-peraturan dan *supervise* langsung digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota organisasi.

7. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi balas jasa (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi sesuai kinerja karyawan).

8. Pola Komunikasi

Komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012: 231). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan

dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai (Hasibuan, 2012: 101) .

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Indrasari, 2017: 50).

Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan pada waktunya.

2.1.3.2 Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja

karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Berikut dimensi-dimensi kinerja karyawan dalam (Bangun, 2012: 234).

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap karyawan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut (Pasolong, 2008: 186).

1. Kemampuan

Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari 2 segi, yaitu: kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

2. Kemauan

Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya setiap untuk tujuan organisasi. Kemauan kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu:

- a. Pengaruh lingkungan fisik yaitu setiap karyawan menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja.
- b. Pengaruh lingkungan fisik yaitu sebagai makhluk hidup sosial dalam

melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan dari karyawan lain dan karyawan lebih berbahagia apabila dapat menerima atau membantu karyawan lain.

3. *Energy*

Energy adalah pemercik api yang menyalakan jiwa, tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan kreatif karyawan akan terhambat.

4. Teknologi

Penerapan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan, penerapan teknologi disini lebih cenderung positif dan proaktif karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena memandang teknologi sebagai teman. Karyawan memungkinkan lebih kreatif merancang dan mengembangkan cara berfikir positif dalam strategi berbeda untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya teknologi merupakan alat, fasilitas atau sarana yang dipergunakan untuk membantu penyelesaian suatu pekerjaan.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika karyawan mendapat kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya, maka karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Akan tetapi sebaliknya jika kompensasi karyawan tidak memadai maka karyawan berusaha mencari penghasilan tambahan diluar, sehingga menyebabkan karyawan sering mangkir. Jadi

kompensasi merupakan suatu hadiah atau apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

6. Kejelasan tujuan

Adalah arah, harapan (sesuatu yang ingin dicapai). Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena itu karyawan yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang dicapai tidak efisien atau kurang efektif.

7. Keamanan

Kebutuhan manusia yang sangat fundamental karena pada umumnya orang mengatakan lebih penting keamanan pekerjaan ketimbang kenaikan gaji atau pangkat. Seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator-indikator kinerja (*performance indicators*) dengan penjelasan seperti berikut (Wibowo, 2011: 101).

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicarai oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kepemimpinan, budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini beberapa analisis data penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

1. Menurut (Wahyuningsih, 2015), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Orgainsasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Rumah Sakit “Yakksi” Gemolong Sregan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji f, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja melalui motivasi pegawai di Rumah Sakit “Yakksi” Gemolong Sregan.
2. Menurut (Suranta, 2014), Penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Berorganisasi Terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 1

Jatibarang Kabupaten Indramayu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya berorganisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Jatibarang Kabupaten Indramayu.

3. Menurut (Salutondok & Soegoto, 2015), penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kota Sorong”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja serta disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kota Sorong.
4. Menurut (Gery, Adolfina, & Dotulong, 2015), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Nilai-nilai Personal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara” Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F, Uji t. Hasil uji F dan uji signifikan menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan nilai-nilai personal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.
5. Menurut (Zarvedi, Yusuf, & Ibrahim, 2016), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekertariat Kabupaten Pidie Jaya” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis *structural*

equation model menunjukkan bahwa hasil penelitian membuktikan baik secara simultan maupun parsial kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.

6. Menurut (Chandra & Priyono, 2015), dengan judul “*The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya*” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda, uji f, dan uji t menunjukkan bahwa *Leadership styles, working environment and job satisfaction directly positive influence and significantly to the employee performance. —Studies in the School of SMPN 10 Surabaya*
7. Menurut (Widodo, 2014), dengan judul “*Influence of Leadership And Work Enviroment To Job Satisfication And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)*” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil uji validitas bahwa *Leadership and working environment directly positive influence and significantly to the job satisfaction. Leadership, working environment and job satisfaction directly positive influence and significantly to the performance.*

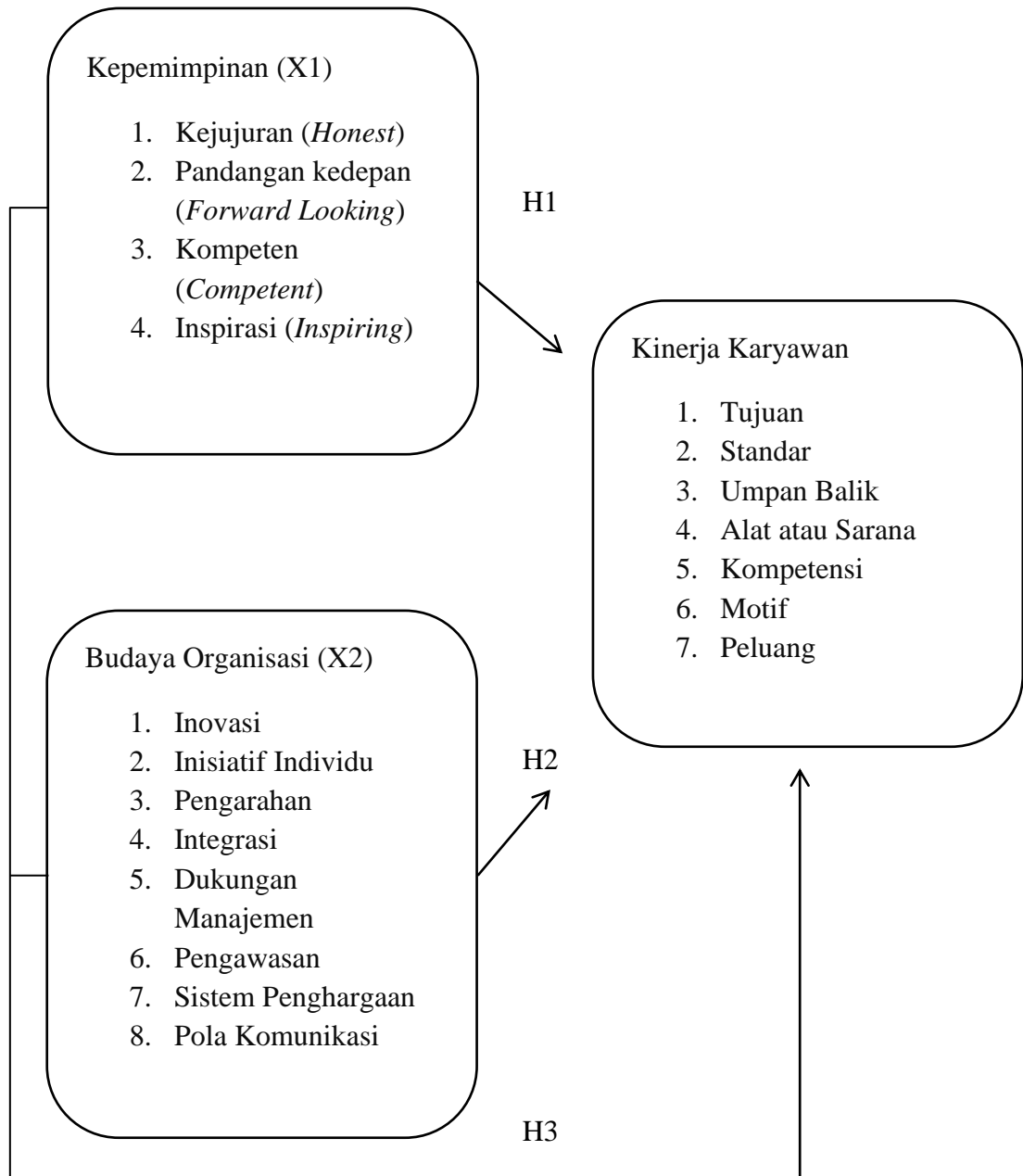
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Wahyuningsih, 2015)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Rumah Sakit “Yakksi” Gemolong Sregan	Kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja melalui motivasi pegawai di di Rumah Sakit “Yakksi” Gemolong Sregan.
2	Suranta (2014)	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Berorganisasi Terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 1 Jatibarang Kabupaten Indramayu	Kepemimpinan dan budaya berorganisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Jatibarang Kabupaten Indramayu
3	Salutondok & Soegoto (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong	Kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong
4	(Gery et al., 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Nilai-nilai Personal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan nilai-nilai personal berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.
5	(Zarvedi et al., 2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya	Kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi disiplin berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.

Tabel 2.1 Lanjutan

6	(Chandra & Priyono, 2015)	<i>The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya</i>	<i>Leadership styles, working environment and job satisfaction directly positive influence and significantly to the employee performance. —Studies in the School of SMPN 10 Surabaya</i>
7	(Widodo, 2014)	<i>Influence of Leadership And Work Enviroment To Job Satisfication And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)</i>	<i>Leadership and working environment directly positive influence and significantly to the job satisfaction. Leadership, working environment and job satisfaction directly positive influence and significantly to the performance.</i>

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2010: 84).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Useng Teknologi Utama.
- H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Useng Teknologi Utama.
- H3: Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Useng Teknologi Utama.

BAB III

MOTODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian pada hakikatnya merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian (Sujarweni, 2015: 40).

Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2010: 1). Secara umum data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif menggunakan data yang berupa angka dan memakai statistik sebagai alat analisis data. Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan menggunakan studi pustaka.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Useng Teknologi Utama di kota Batam.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Merumuskan paradigma penelitian. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat
2. Merumuskan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah
3. Melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian
4. Melakukan pembahasan terhadap masalah melalui data dan informasi yang diperoleh dari hasil *survey* kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisa statistik untuk pembuktian hipotesa. Untuk pengolahan data statistik penelitian ini menggunakan *software* SPSS
5. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian

3.2 Operasional Variabel

Variable penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 2). Di dalam penelitian kuantitatif ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independennya (bebas) adalah Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dan variabel dependennya (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.2.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel indenpenden sering disebut sebagai variable *stimulus*, *predictor*, dan *antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat (*dependent variable*) (Sugiyono, 2010: 4). Variabel indenpenden dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dengan indikator sebagai berikut.

1. Kejujuran (*Honest*)
2. Pandangan kedepan (*Forward looking*)
3. Kompeten (*Competent*)
4. Inspirasi (*Inspiring*)

Variabel indenpenden dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X2) dengan indikator sebagai berikut.

1. Inovasi
2. Inisiatif individu
3. Pengarahan
4. Integrasi
5. Dukungan manajemen
6. Pengawasan (*control*)
7. Sistem penghargaan
8. Pola komunikasi

3.2.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010: 4). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator sebagai berikut.

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Secara keseluruhan variabel, definisi variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan disajikan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya (Bangun, 2012: 339)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran (<i>Honest</i>) 2. Pandangan kedepan (<i>Forward looking</i>) 3. Kompeten (<i>Competent</i>) 4. Inspirasi (<i>Inspiring</i>) 	<i>Likert</i>

Tabel 3.1 Lanjutan

Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi merupakan seperangkat atau asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Sembiring, 2012: 39)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi 2. Inisiatif individu 3. Pengarahan 4. Integrasi 5. Dukungan manajemen 6. Pengawasan (<i>control</i>) 7. Sistem penghargaan 8. Pola komunikasi 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>) (Bangun, 2012: 231).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang 	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2018

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 61). Dari penelitian ini yang menjadi populasi ini adalah karyawan PT Useng Teknologi Utama di Batam yang berjumlah 158 karyawan.

Tabel 3.2 Populasi

Bagian Produksi	
Manajer	2 Orang
Superintendent	3 Orang
HSE/Safety	9 Orang
Supervisor	13 Orang
Quality Control	9 Orang
Worker	89 Orang
Electrician	3 Orang
Forklift Operator	1 Orang
Document Control	12 Orang
Storeman	2 Orang
Admin	3 Orang
Others	12 Orang
Jumlah	158 Orang

Sumber: Data Personalia Perusahaan

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 62). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010: 66). Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010: 68).

Karena jumlah populasi ini tersebar maka penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan rumus *slovin* sebagaimana tertera dibawah ini.

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

Rumus 3. 1 Rumus *Slovin*

Sumber: (Sujarweni, 2015: 82)

Dimana

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan. (catatan: umumnya digunakan 5%, atau 0,05).

Dengan menggunakan tingkat kesalahan lima persen, maka jumlah sampel penelitian ini adalah: $n = \frac{158}{1 + (158 \times 0,05^2)} = 113,26$

Berdasarkan pedoman diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 113 responden. Ukuran sampel memegang peran penting dan menghasilkan dasar untu mengestimasi kesalahan sampling.

Pengguna sampel digunakan dikarenakan cukup banyaknya responden dan terbatasnya waktu penelitian, sehingga penggunaan sampel diharapkan mampu mewakili total keseluruhan populasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2013: 137). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2015: 94). Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai data responden, data penelitian kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Useng Teknologi Utama di Batam.

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini antara lain terdiri dari data primer dan data sekunder, definisi dari data primer dan sekunder adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013: 137). Data primer yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berasal dari responden yang merupakan karyawan PT Useng Teknologi Utama yang terdiri dari identitas responden (jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan kerja dan penghasilan), tanggapan responden mengenai kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2013: 137). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai

buku teks manajemen sumber daya manusia dan jurnal-jurnal penelitian yang telah dipublikasikan.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013: 92). Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013: 93).

Tabel 3.3 Skala *Likert*

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Ragu-ragu/Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013: 94)

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013: 147).

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2008: 16). Dalam pengujian validitas instrumen untuk koefisien kolerasinya (r), peneliti menggunakan rumus korelasi *Bivariate Pearson* dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini.

$r_{ix} = \frac{n \sum iX - (\sum i)(\sum X)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][N \sum X^2 - (\sum X)^2]}}$	<p>Rumus 3.2 Koefisiensi Korelasi <i>Product Moment</i></p>
---	--

Sumber: (Priyatno, 2008: 18)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien kolerasi item-total (*bivariate pearson*)

I = Skor item

X = Skor total

n = Banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini), perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut.

- 1). Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka insrtumen atau item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

- 2). Jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka instrumen atau item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.4 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	SangatKuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	CukupKuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	SangatRendah

Sumber: (Wibowo, 2012: 36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2008: 25). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan teknik yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode dari *Cronbach's Alpha*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data *reliable* atau *moment*, atau nilai r tabel. Dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik (Priyatno, 2008: 26).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Rumus 3.3 *Cronbach's Alpha*

Sumber: (Priyatno, 2008: 25)

Keterangan,

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \delta b^2$ = Jumlah Varians Pada Butir

$\delta 1^2$ = Varian Skor Secara Keseluruhan

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas dan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak komputer (*software*) program *excel for windows* dan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini.

Tabel 3.5 Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	<0,20	SangatRendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	SangatTinggi

Sumber: (Wibowo, 2012: 53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012, p. 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Maka rumus uji normalitas data sebagai berikut.

$$X^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Rumus 3.4 Uji Normalitas

Sumber: (Wibowo, 2012, p. 62)

Keterangan

O_i = Frekuensi observasi

E_i = Frekuensi harapan

k = Banyaknya kelas interval

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan dan juga menggunakan nilai *Kolmogrov-Smirnov* $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau menggunakan nilai *Probability Sig* (*2 failed*) $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$ (Wibowo, 2012: 62).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear variabel *independent* dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012: 87).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama (Wibowo, 2012:

93). Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji ini diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variable indenpenden (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variable dependen (Y) (Priyatno, 2008:73). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel indenpenden dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel indenpenden berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variable indepednen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Priyatno, 2008: 73)

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Nilai koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Variabel indenpenden pertama (Kepemimpinan)

X_2 = Variabel indenpenden kedua (Budaya Organisasi)

X_n = Variabel indenpenden ke-n

3.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Priyatno, 2008: 79).

Dari koefisien determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Rumus mencari Koefisien Determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut (Priyatno, 2008: 80)

$$R^2 = \frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2(r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2} \quad \text{Rumus 3.6 } R^2$$

Keterangan:

R^2 - Koefisien Determinasi

r_{yx_1} = korelasi variabel x_1 dengan y

r_{yx_2} = korelasi variabel x_2 dengan y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

Sumber: (Priyatno, 2008: 80)

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji t (Regresi Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2008: 56).

Rumusnya sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.7 Uji T

Sumber: (Priyatno, 2008: 57)

Keterangan,

r = Koefisien korelasi sederhana

n = Jumlah responden

Terdapat langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut apabila :

1. $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.
2. $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.

3.6.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kepemimpinan dan budaya organisasi) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) (Priyatno, 2008: 81).

Kriteria Uji F untuk pengujian hipotesis adalah:

- a. H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$
- b. H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut.

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

Rumus 3.8 Uji F

Sumber: (Priyatno, 2008: 81)

Keterangan:

- R^2 = Koefisien determinasi
- k = Jumlah variabel independen
- n = Banyaknya sampel

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah objek penelitian dimana peneliti melakukan observasi dan memperoleh data. Lokasi yang ditetapkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini adalah PT Useng Teknologi Utama, Kawasan Sarana Industrial Point Blok B Nomor 7, Batam Centre – Batam.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan kurang lebih hampir 5 bulan mulai September 2017 sampai bulan Januari 2018 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian bisa dilihat menggunakan tabel sebagai berikut.

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun/ Pertemuan ke/ Bulan													
	2017													
	1 Sep	2 Okt	3 Okt	4 Okt	5 Okt	6 Nov	7 Nov	8 Nov	9 Des	10 Des	11 Des	12 Jan	13 Jan	14 Jan
Perancangan														
Studi pustaka														
Penyusunan Penelitian														
Penyusunan kuesioner														
Penyebaran kuesioner														
Bimbingan Penelitian														
Penyelesaian Skripsi														

Sumber: Peneliti, 2018