

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (PADA PT SUMBER ALFARIA  
TRIJAYA TBK CABANG BATAM)**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Nurdiana Ahmad  
140910182**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (PADA PT SUMBER ALFARIA  
TRIJAYA TBK CABANG BATAM)**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Nurdiana Ahmad  
140910182**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Nurdiana Ahmad

NPM/NIP : 140910182

Fakultas : Humaniora

Program Studi : Manajemen

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

### **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam)**

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 didalam 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, 3 Agustus 2019

Materai 6000

**Nurdiana Ahmad**

140910182

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK  
CABANG BATAM)**

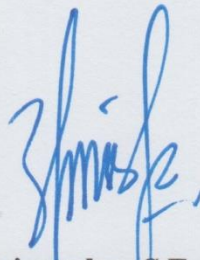
**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Nurdiana Ahmad  
140910182**

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

**Batam, 3 Agustus 2019**



**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada PT Sumber Alfaria Trijaya terdapat beberapa hal dalam budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang masih bermasalah sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja beberapa karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya khusus area Batam. Teknik pengambilan sampel adalah Teknik *Cluster Sampling* (Area Sampling) dengan menggunakan rumus Slovin yang dapat sebanyak 230 responden dalam metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*Human resources are the company's most important assets because of their role as executors of policies and operational activities in achieving company goals. At PT Sumber Alfaria Trijaya there are several things in the organizational culture and leadership style that are still problematic so that it can reduce the level of performance of some employees. This study aims to determine how the influence of organizational culture and leadership style partially and simultaneously on the performance of PT Sumber Alfaria Trijaya employees. The population in this study were employees of PT Sumber Alfaria Trijaya specifically in the Batam area. The sampling technique is the Cluster Sampling Technique (Area Sampling) using the Slovin formula which can be as many as 230 respondents in the research method using multiple linear regression analysis. The results of the study and the hypothesis indicate that the Organizational Culture and Leadership Style partially and simultaneously have a significant effect on Employee Performance*

**Keyword's:** *Organizational Culture; Leadership Style; Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan laporan tugas akhir. Penelitian ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam. Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam)”.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, baik dari penulisan maupun tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan wujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah mendampingi dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.
6. Keluarga penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan.
7. Teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.

8. Direktur dan atasan kerja di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan Skripsi ini.
9. Semua yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata semoga Allah SWT. melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dan penulis berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Batam, 3 Agustus 2019

Nurdiana Ahmad



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 LatarBelakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Perumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.6.2 Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II</b> .....	12
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1 Budaya Organisasi.....	12
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	12
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	13
2.1.3 Tipe Budaya Organisasi .....	13
2.1.4 Indikator Budaya Organisasi.....	14
2.2 Gaya Kepemimpinan .....	16
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	16

2.2.2	Macam-macam Gaya Kepemimpinan.....	16
2.2.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan .....	18
2.2.4	Indikator Gaya Kepemimpinan .....	20
2.3	Kinerja Karyawan.....	21
2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	21
2.3.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
2.3.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.4	Penelitian Terdahulu.....	24
2.5	Kerangka Pemikiran .....	31
2.6	Hipotesis .....	32
<b>BAB III</b>	.....	<b>33</b>
<b>METODE PENELITIAN</b>	.....	<b>33</b>
3.1	Desain Penelitian .....	33
3.2	Operasional Variabel .....	33
3.2.1	Budaya Organisasi .....	34
3.2.2	Gaya Kepemimpinan.....	35
3.2.3	Kinerja Karyawan .....	35
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian .....	37
3.3.1	Populasi.....	37
3.3.2	Sampel.....	37
3.4	Teknik Dan Alat Pengumpulan Data.....	39
3.4.1	Penelitian Lapangan (Kuisisioner).....	39
3.4.2	Studi Pustaka.....	40
3.4.3	Alat Pengumpulan Data .....	40
3.5	Metode Analisis Data .....	40
3.5.1	Analisis Deskriptif .....	41
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	42
3.5.3	Uji Asumsi Klasik .....	44
3.5.4	Uji Pengaruh .....	46
3.5.5	Rancangan Uji Hipotesis.....	47
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	49
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	49
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	49

<b>BAB IV</b> .....	50
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	50
4.1 Profil Responden .....	50
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Area Kerja .....	51
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	51
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.1.4 Karateristik Responden Berdasarkan Status .....	52
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) .....	54
4.2 Hasil Penelitian.....	54
4.2.1 Analisis Deskriptif .....	54
4.2.2 HasilUjiKualitasData .....	68
4.2.3 HasilUjiAsumsiKlasik .....	72
4.2.4 HasilUjiPengaruh .....	77
4.2.5 HasilUjiHipotesis .....	79
4.3 HasilPenelitian.....	81
<b>BAB V</b> .....	84
<b>SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	84
5.1 Simpulan.....	84
5.2 Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	87

## LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran

3.

Surat

Keterangan

Penelitian

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram .....	73
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-Plot) .....	74
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatterplot).....	75

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Report Absensi KaryawanPT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.....	4
Tabel 1.2	Monitoring Performance Sales Cabang Batam.....	6
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	36
Tabel 3.2	Operasional Variabel Penelitian .....	40
Tabel 3.3	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi .....	47
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian .....	49
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Area Kerja .....	51
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan .....	51
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status .....	53
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.8	Analisis Deskriptif .....	55
Tabel 4.9	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.1 .....	56
Tabel 4.10	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.2.....	56
Tabel 4.11	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.3.....	57
Tabel 4.12	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.4.....	58
Tabel 4.13	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.5.....	58
Tabel 4.14	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.6.....	59
Tabel 4.15	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.7.....	59
Tabel 4.16	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.1.....	60
Tabel 4.17	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.2.....	61
Tabel 4.18	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.3.....	61
Tabel 4.19	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.4.....	62
Tabel 4.20	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.5.....	62
Tabel 4.21	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.6.....	63
Tabel 4.22	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.7.....	63
Tabel 4.23	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.8.....	64
Tabel 4.24	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.1.....	65
Tabel 4.25	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.2.....	65
Tabel 4.26	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.3.....	66
Tabel 4.27	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.4.....	66
Tabel 4.28	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.5.....	67
Tabel 4.29	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.6.....	67
Tabel 4.30	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.7.....	68
Tabel 4.31	Uji Validitas Pertanyaan Variabel Budaya Organisasi (X1) .....	69
Tabel 4.32	Uji Validitas Pertanyaan Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	70
Tabel 4.33	Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	71

Tabel 4.34	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1) .....	71
Tabel 4.35	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) .....	72
Tabel 4.36	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y1).....	72
Tabel 4.37	Hasil Uji Heterokedastisitas Uji Glejser .....	75
Tabel 4.38	Hasil Uji Multikolinearitas .....	76
Tabel 4.39	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4.40	Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78
Tabel 4.41	Hasil Uji t.....	79
Tabel 4.42	Hasil Uji F.....	80

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	38
Rumus 3.2 Rumus Uji Validitas.....	42
Rumus 3.3 Rumus Uji Reliabilitas.....	43
Rumus 3.4 Rumus Regresi Linier Berganda.....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Angket Penelitian ..... L-1
Lampiran 2	Rekapitulasi Kuesioner Penelitian..... L-2
Lampiran 3	Hasil Uji Deskriptif ..... L-3
Lampiran 4	Hasil Uji Kualitas Data..... L-4
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik..... L-5
Lampiran 6	Hasil Uji Pengaruh ..... L-6
Lampiran 7	Hasil Uji Hipotesis ..... L-7
Lampiran 8	Daftar Riwayat Hidup..... L-8
Lampiran 9	Surat Keterangan Penelitian ..... L-9



## **BABI**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LatarBelakang**

Sumber daya manusia adalah aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan perusahaan, baik itu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari peran sumber daya itu sendiri untuk mempertahankan perusahaan dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal. Setiap perusahaan berusaha untuk selalu menaikkan kinerja karyawannya demi terlaksana tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi pihak luar. Bentuk acuan disini adalah suatu nilai, norma-norma, dan aturan-aturan sebagai pondasi dasar untuk para anggota organisasi untuk berfikir dan berperilaku(Prawironegoro,Utari (2016:274)). Ini berarti bahwa setiap peningkatan dalam subkultur kerja ke arah yang lebih kondusif akan berdampak besar pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengendalikan sejumlah besar fitur subsistem di dalam organisasi agar dapat stabil sesuai keinginan organisasi, diperlukan pemimpin.

Sebaliknya jika budaya organisasi tidak di terapkan pada perusahaan, akan membuat perusahaan itu tidak dapat beroperasi dengan baik. Hal ini didasari oleh menurunnya tingkat integritas karyawan terhadap perusahaan dan menurunnya

kerja sama tim dalam organisasi. Tanpa adanya budaya organisasi dalam perusahaan akan menimbulkan kesenjangan dalam organisasi tersebut. Disamping itu budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan. Adanya budaya organisasi dalam perusahaan, maka perusahaan akan berjalan dengan baik karena karyawan mempunyai alur kerja dan aturan dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan dengan bantuan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai keinginan dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik mendukung para pemimpin yang dapat memasok motivasi dan kepemimpinan yang tepat dalam gaya yang sempurna untuk semua personel dan mendukung munculnya. Umumnya, pemimpin yang baik juga menyesuaikan gaya mereka ketika harus menghadapi masing-masing anggota tim sesuai dengan karakter mereka masing-masing. Beberapa orang butuh arahan positif lebih banyak ketimbang yang lain. Sementara yang lain memberikan respons terbaiknya saat mereka terlibat dalam pembuatan keputusan bersama pemimpinnya. Sehingga perilaku pemimpin yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan itu sendiri, antara lain, sebagai berikut:

- (1) mengarah pada peningkatan kebahagiaan kehidupan pekerja.
- (2) meningkatkan produktivitas dan kinerja.
- (3) perluas semangat dan antusiasme untuk bekerja.
- (4) mengurangi absensi.
- (5) mengurangi tenaga kerja terbalik.
- (6) meningkatkan motivasi kerja.
- (7) mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
- (8) menghasilkan kematangan psikologis.
- (9) memunculkan pola pikir yang baik ke arah pekerjaannya.

Sementara gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha dalam mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan. Pemimpin yang kurang baik mengganti gaya mereka secara semena-mena sehingga anggota timnya menjadi bimbang dan ragu dengan apa yang akan mereka hadapi berikutnya. Sikap pemimpin memiliki efek terhadap kinerja karyawan. Daya guna pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan tergantung dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Gagalnya pemimpin disebabkan pemimpin tidak mampu menggerakkan dan menyenangkan karyawan pada suatu pekerjaan dan kalangan tertentu.

Disamping itu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki posisi yang penting karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja, dengan hasil kinerja karyawan akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan juga mengetahui masalah yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga kinerja dari suatu perusahaan dapat terus berkembang dan tidak mengalami suatu hambatan yang dapat mengganggu kinerja dari perusahaan tersebut. Hal ini dilihat dari penurunan kinerja karyawan dari segi kedisiplinan waktu kerja sehingga karyawan tidak konsisten dalam melakukan absensi termasuk tidak konsistennya karyawan terhadap jam masuk kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Kurang tegasnya pemimpin terhadap jadwal absensi anggotanya sebagian karyawannya masih ada yang datang terlambat. Tugas pimpinan adalah memperingati, menasehati, menegur, dan memotivasi untuk

mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Sehingga tidak terjadinya penurunan kinerja karyawan salah satunya dalam disiplin waktu absensi dan datang terlambat.

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). Alfamart merupakan perusahaan ritel yang bergerak di bidang ritel umum dan layanan ritel mewakili kebutuhan dasar dan kebutuhan sehari-hari. Alfamart yang terbentuk pada akhir tahun 1999 yang lalu hingga saat ini memiliki jumlah toko lebih dari 3500 gerai. Alfamart cabang Batam sendiri baru berdiri sejak tahun 2014 dan telah memiliki karyawan dengan jumlah lebih dari 1000 orang dan telah membuka gerai 159 toko di Batam. Alfamart juga telah menguasai pangsa pasar sekitar 40% dari pesaingnya untuk kelas minimarket. Berikut tabel absensi karyawan area cabang Batam;

**Tabel 1.1** Report Absensi Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Batam

Departemen	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Mangkir	Jumlah karyawan Mangkir <i>All</i>	% Karyawan Mangkir
Area 1	90	48	105	41.7%
Area 2	111	22	37	17.2%
Area 3	106	18	37	18.2%
Area 4	105	31	51	27.0%
Area 5	128	40	76	29.6%
Area 6	113	38	60	33.6%
Area 7	127	24	32	18.9%
Area 8	111	42	70	37.8%
Area 9	117	17	36	14.5%
Area 10	95	19	32	20.0%
Office	21	4	4	19.0%
Grand Total	1.124	303	540	25.8%

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Batam periode 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat masih banyaknya karyawan yang mangkir sebesar 41,7% pada area 1. Dan untuk persentase mangkir terkecil ada pada area 9 dengan tingkat kemangkiran 14,5%, karyawan yang tidak disiplin dalam absensi. Kebanyakan mangkir itu disebabkan tidak tegas dan tidak perdulinya atasan terhadap bawahannya dalam disiplinnya waktu kerja. Tidak akan terjadinya karyawan mangkir jika atasannya tegas dan peduli dengan report data absensi tiap minggunya. Mangkir itu sendiri adalah karyawan yang tidak melakukan absensi, serta karyawan yang hanya melakukan absen masuk tidak melakukan absen pulang terhitung dalam mangkir..

Kurangnya fungsi manajemen dalam menciptakan komunikasi yang harmonis dalam menasihati bawahan menyebabkan tingkat kinerja karyawan yang rendah. Demikian juga, kurangnya perilaku manajerial yang ketat membuat karyawan seperti: (1) personil yang tidak disiplin datang ke tempat kerja, (2) karyawan malas di tempat kerja, (3) rendahnya semangat dan gairah karyawan untuk bekerja, (4) menurunnya tingkat produktifitas dan prestasi kerja karyawan tersebut, (5) meningkatnya kecelakaan kerja.

**Tabel 1.2** Monitoring Performance Sales Cabang Batam

Bulan	Target	Pencapaian	Avc %
Januari	8.491.920	7,993,136	94,12%
Februari	8.678.321	8,433,352	97,22%
Maret	8.885.209	8,658,714	97,45%
April	9.305.722	8,835,457	94,94%
Mei	9.983.401	8,866,547	88,81%
Juni	10.964.502	9,481,093	86,47%
Juli	8.916.607	9,059,505	101,60%
Agustus	9.087.248	9,449,764	103,98%
September	8.801.573	9,475,315	107,65%
Oktober	8.764.681	9,509,314	108,49%
November	8.725.319	9,526,886	109,18%
Desember	8.910.031	10,113,854	113,51%

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Periode Januari-Desember 2018

Dapat disimpulkan dari data tabel diatas bahwasannya tiap bulannya pencapaian sales cabang terus naik dari bulan Juli sampai dengan akhir tahun. Pergerakan persentasenya terus bertambah. Ini dilihat pada pencapaian sales bulan Juli 101,60%, dan bulan berikutnya naik sekitar 2%. Kemajuan tiap bulannya sangat signifikan dikarena semangat dari karyawan yang komit dengan target yang diberikan oleh para manajer perusahaan dan motivasi dari pemimpin sehingga semangat kerja karyawan untuk mencapai target itu sendiri terus meningkat. Jika target yang diberikan oleh para manajer tercapai tentunya perusahaan akan memberikan *reward* berupa insentif kepada seluruh karyawan. Semakin besar persentase yang di peroleh karyawan maka semakin besar insentif yang didapat, dengan ketentuan tercapainya target minimal 100%.

Sebaliknya jika kinerja buruk akan memberikan dampak negatif pula kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan tidak komitnya karyawan dan tidak perdulinya karyawan serta kurangnya pengetahuan karyawan terhadap target dan pencapaian yang diperoleh oleh tiap-tiap karyawan. Serta kurangnya motivasi

kerja yang diberikan oleh pimpinan sehingga karyawan cenderung bermalas-malasan. Hal ini didasari dengan penurunan pencapaian target pada bulan Juni dengan pencapaian hanya 86,47%.

Tidak tercapainya target yang diberikan oleh para manajer, disebabkan beberapa faktor diantaranya : (1) kurangnya penawaran kasir, (2) karyawan tidak memberikan pelayanan yang baik, sehingga konsumen pun tidak tertarik pada barang yang ditawarkan, (3) banyaknya kompetitor baru, (4) kurangnya pemahaman kasir dengan program yang sedang berjalan, (5) tidak komitnya pemimpin dalam memberikan motivasi kepada bawahannya. Akibat tidak tercapainya target yang diberikan tentu akan diberikan sanksi dari manajer, diantaranya membuat laporan pertanggung jawaban (LPJ) saat meeting para pemimpin dengan para manajer, dan karyawan tidak akan mendapatkan insentif kerja. Sehingga setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan perbaikan proses demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Studi yang sama dilakukan sebelumnya oleh Any Isuandiari bulan Agustus 2018 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toeng Market Malang”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lain tentang pernah dilakukan dengan bantuan Budi Prasetya

pada tahun 2017 dengan judul "*The Effect of the Organizational Culture and Leadership Style On Work Office of Environment and Employee Performance In Center*". Dengan efek studi ini memberikan penjelasan untuk itu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki efek positif pada kinerja pekerja.

Penelitian ini mengambil sampel karyawan Alfamart, dengan pertimbangan bahwa barang yang ditawarkan adalah penawaran yang menempati fungsi aset manusia sebagai faktor yang sangat besar. Berangkat dari latar belakang permasalahan di atas, peneliti mengambil judul "**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk**".

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang ini, penulis tertarik untuk mencari tahu masalah-masalah sebagai berikut:

1. Lemahnya budaya organisasi dalam perusahaan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.
2. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak memberikan dampak yang baik terhadap bawahan.
3. Kurangnya disiplin waktu sehingga masih banyak karyawan yang mangkir.
4. Kurang adanya peranan kepemimpinan didasari dengan penurunan target yang dicapai oleh karyawan



5. Menurunnya kinerja karyawan akibat kurangnya target yang diberikan perusahaan tidak tercapai.

### **1.3 Batasan Masalah**

Keterbatasan masalah dalam mempelajari tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam. Namun dengan terbatasnya tenaga penulis dan untuk mengoptimalkan waktu penelitian yang terbatas, penulis meninjau bahwa pernyataan penelitian yang diajukan akan terbatas untuk dilakukan objek penelitiannya hanya dilakukan untuk karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Manajer Tanjung Uncang Group.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berikut ini adalah perumusan masalah dari penelitian ini:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam?
2. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam?
3. Bagaimana pengaruh simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk memutuskan pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam.
2. Untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan sebagian terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam.
3. Untuk memutuskan dampak gaya hidup organisasi dan fashion manajemen secara bersamaan pada kinerja keseluruhan pekerja di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dalam penelitian ini adalah :

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber atau masukan dalam ruang lingkup ilmu administrasi dan mempromosikan pembelajaran ilmu manajemen pada waktu yang tepat untuk mencari tahu Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Untuk penulis, berikan probabilitas penulis untuk mengaplikasikan pengetahuan dan ide yang telah dipelajari sepanjang pendidikan mereka. Diantisipasi untuk dapat memperbanyak pengetahuan

persepsi, terutama dalam Sumber Daya Manusia tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini hadir untuk memahami dan memahami pentingnya pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam. Dan seperti masuk ke organisasi sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang luar biasa dan maksimal.
3. Untuk Akademisi, dapat digunakan sebagai referensi dan prinsip panduan sebagai salah satu referensi untuk studi selanjutnya, khususnya yang memiliki pengaruh Budaya dan Gaya Kepemimpinan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Budaya Organisasi**

##### **2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi terkait dengan bagaimana personil menyadari karakteristik tradisi organisasi, dan bukan apa yang mereka sukai atau tidak sukai. Artinya, budaya adalah istilah deskriptif. Gaya hidup organisasi adalah persepsi bersama dengan bantuan semua anggota organisasi.

Menurut Ade, Ayu (2017) Budaya organisasi adalah semua kepercayaan, perilaku, perasaan dan simbol yang menandakan suatu organisasi. Sedangkan menurut Arifin (2012:54) budaya organisasi adalah suatu bentuk, atau pendekatan yang digunakan dalam memperbaiki masalah dalam suatu organisasi. Moorehead dan Griffin dalam bukunya mereka berpendapat, cara hidup berorganisasi yang membantu anggota mengenali tindakan yang sesuai dan tidak dapat diterima.

Budaya organisasi merupakan suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi pihak luar. Bentuk acuan disini adalah suatu nilai, norma-norma, dan aturan-aturan sebagai pondasi dasar untuk para anggota organisasi untuk berfikir dan berperilaku (Prawironegoro, Utari (2016:274).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas diartikan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, kebijakan dan peraturan yang mengamati dalam organisasi untuk diimplementasikan juga dipatuhi dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Dalam suatu perusahaan budaya organisasi memiliki peran dan fungsi yang sangat penting. Arifin (2012:61) fungsinya sebagai:

1. Berikan identitas organisasi untuk karyawannya.
2. Memfasilitasi komitmen.
3. Mempromosikan masalah sistem sosial.
4. Menyesuaikan keinginan dengan manajer.

Sementara menurut Pascal dan Atos dalam kutipan mereka tentang karakteristik cara hidup organisasi juga bisa menjadi hambatan dalam inovasi, ini terjadi jika budaya organisasi tidak dalam posisi untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan perubahan lingkungan, perusahaan budaya sekarang tidak cepat beradaptasi. Sedangkan menurut pendapat lainnya, fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Sebagai identitas dan citra dari suatu masyarakat.
2. Sebagai pengikat suatu masyarakat.
3. Sebagai kekuatan penggerak.
4. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah.
5. Budaya berfungsi untuk mengendalikan yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

### 2.1.3 Tipe Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013: 52) menyatakan bahwa budaya organisasi terbagi menjadi beberapa jenis termasuk:

1. Budaya Konstruktif, adalah tradisi di mana pekerjaan dirangsang untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan tugas dalam

pendekatan yang akan membantu mereka untuk rileks dan dalam posisi untuk berkembang.

2. Budaya pasif-defensif, cara hidup seperti ini memiliki sifat-sifat yang menolak keyakinan bahwa orang perlu terlibat dengan orang lain dengan cara-cara yang sekarang tidak menetapkan keamanan pribadi mereka.
3. Budaya agresif-defensif, subkultur ini mendorong karyawan untuk mendekati mereka yang tidak berani menjaga keamanan pribadi mereka.

Secara umum, budaya organisasi sulit dipahami, tidak berwujud, tersirat, dan dianggap normal. Setiap perusahaan bisnis memiliki budaya organisasional, sebuah perusahaan bisnis juga dapat memiliki budaya organisasi dominan yang sama, tetapi perusahaan tersebut memiliki keyakinan normatif dan karakteristik budaya organisasi lain.

#### **2.1.4 Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi dalam penerapannya dapat meningkatkan standar dan ukuran dalam kinerja karyawannya. Menurut Yuis (2015) adapun indikator budaya organisasi itu ialah:

1. Kepercayaan antara sesama sumber daya manusia, adalah pola pikir semua personil dalam organisasi atau perusahaan yang saling percaya dan saling menghargai dalam memperkuat hubungan yang harmonis di antara semua personil karena mereka sadar memiliki visi dan misi yang sama.
2. Uraian yang jelas tentang hak dan kewajiban, adalah presentasi yang menjelaskan dengan pasti hak dan kewajiban administrasi perusahaan

untuk semua karyawan dan personil yang juga mengawasi rute pedoman antara hak dan kewajiban tersebut.

3. Harapan untuk masa depan, adalah sikap berupa pengharapan jalannya di masa depan tentang pengembangan dan tujuan dimasa depan. Kesadaran karyawan akan jalannya jenjang karir di masa yang akan datang.

Sedangkan menurut para ahli itu sendiri ada beberapa indikator budaya organisasi itu sendiri bersar dari sebagai berikut;

1. Inovasi dan kemampuan mengambil risiko yang harus dimiliki oleh pola pikir inovasi dan keberanian dalam mengambil bahaya dalam organisasi.
2. Memperhatikan poin-poin penting yang ditafsirkan dalam suatu lembaga harus memperhatikan semua ketentuan dan perincian yang ada di sekitar lingkungan organisasi.
3. Orientasi pada konsekuensi dapat berarti bahwa fokus pada hasil atau pendapatan dari teknis atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil ini.
4. penyesuaian individu ditafsirkan untuk hasil yang sempurna dalam organisasi.
5. penyesuaian tim didefinisikan sebagai potensi untuk bekerja dalam tim.
6. Agresivitas manusia atau manusia yang ada dalam organisasi.
7. Stabilitas berarti kegiatan organisasi ditekankan untuk menjaga reputasi quo untuk tumbuh dan terus tumbuh.

## **2.2 Gaya Kepemimpinan**

### **2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah untuk tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

Menurut Any (2015) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi tim untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Wibowo (2016: 163) kepemimpinan merupakan kekuatan suatu organisasi yang menyatukan energi individual dan kelompok. Agar dapat memimpin suatu tim dengan efektif, pemimpin tim harus memiliki beberapa keterampilan atau kemampuan dalam kepemimpinannya, terutama membangun kredibilitas, mencapai komitmen, dan berkomunikasi dengan jelas.

Selanjutnya gaya kepemimpinan sesuai dengan Rivai (2014: 42) adalah seperangkat karakteristik yang digunakan melalui pemimpin untuk memiliki efek pada bawahan sehingga impian organisasi tercapai. Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa gaya manajemen adalah salah satu cara kepala untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memanipulasi perilaku untuk mendapatkan tujuan.

### **2.2.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan**

Ada macam-macam tipe gaya kepemimpinan, menurut Hasibuan (2014:107) tipe gaya kepemimpinan di bagi menjadi 3, yaitu:



1. Gaya kepemimpinan otoriter, model gaya kepemimpinan ini sebagian besar pengambilan keputusan dan persetujuan hanya diputuskan melalui kepemimpinan, bawahan tidak berhak ikut serta dalam pemberian ide, saran dan pertimbangan dalam hal pengambilan keputusan tersebut.
2. Gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan ini akan mendorong kemampuan bawahannya untuk mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin selalu memberi binaan kepada bawahan untuk tanggung jawab yang lebih besar.
3. Gaya kepemimpinan delegatif, model gaya kepemimpinan yang delegatif, pemimpin memberi delegasi lengkap kepada bawahan. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli bagaimana cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya dikerjakan oleh bawahan. Dalam hal ini bawahan dituntut untuk memiliki kematangan dalam pekerjaan. Kematangan dikaitkan dengan kemampuan dan kemauan dari bawahan itu sendiri untuk melakukan kaitan yang erat terhadap rasaya kindanketerikatan.

Menurut Sutikno (2012:90) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tujuh tipe gaya kepemimpinan, diantaranya adalah:

1. Tipe otokratis
2. Tipe kendali bebas ( Laissez Faire)

3. Tipe paternalistik
4. Tipe karismatik
5. Tipe militeristik
6. Tipe pseudo-demokratik
7. Tipe demokratis

Sedangkan tipe gaya kepemimpinan menurut Sutisno (2014:222) di bagi menjadi 10 gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya persuasif
2. Gaya refresif
3. Gaya partisipatif
4. Gaya inovatif
5. Gaya investigatif
6. Gaya inspektif
7. Gaya motivatif
8. Gaya naratif
9. Gaya edukatif
10. Gaya retrogresif

### **2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Setiawan dan Muhith (2013: 31), ada sejumlah faktor yang sangat relevan dengan proses manajemen dalam organisasi:

1. Kepribadian, perjalanan sebelumnya dan ekspektasi manajer, korespondensi dari nilai-nilai itu, latar belakang dan perjalanan yang mempengaruhi preferensi gaya manajemen.

2. Harapan dan perilaku pengawas.
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan memengaruhi gaya kepemimpinan.
4. Persyaratan tugas, tantangan masing-masing bawahan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan sikap bawahan.
6. Harapan dan sikap teman sebaya.

Pemikiran unsur-unsur yang berpengaruh pada kepemimpinan sesuai dengan Karim dalam Setiawan dan Muhith (2013: 32) terdiri dari tiga faktor sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan Individu

Dalam kepemimpinan, unsur-unsur pribadi pemimpin karakter dalam bentuk berbagai keterampilan secara radikal memiliki efek pada proses manajemen. Dalam konsep kepemimpinan umumnya didirikan pada kepala non-publik dengan lebih dari beberapa fitur atau kemampuan yang dimilikinya. Di era saat ini, para pemimpin didasarkan pada banyak manfaat yang tidak dimiliki melalui orang lain dalam kelompok mereka, seperti kecerdasan, tingkat pendidikan, tanggung jawab, rekreasi sosial dan partisipasi serta status moneter dan sosial.

2. Faktor Posisi

Seorang kepala dalam perilaku harus selalu memahami cara memfungsikan dirinya. Misalnya seorang perwira tinggi tentu saja dalam memberikan perintah adalah mode yang sangat istimewa dari seorang

kanselir. Ini terkait dengan kebijakan dan norma yang diterapkan di setiap organisasi. Hal yang penting untuk dikenali adalah bahwa seorang pemimpin sama sekali tidak bekerja sendiri tetapi selalu dalam lingkungan sosial yang dinamis sehingga ia perlu memiliki gambaran tentang perilaku manajemen yang digunakan sehingga mereka sangat baik untuk situasi dan kondisi. Untuk alasan ini, para pemimpin harus dapat memahami pemikiran peran dan responsif terhadap situasi eksternal.

### 3. Faktor Situasi dan Kondisi

Dalam situasi atau situasi yang unik dibutuhkan jenis kepemimpinan tertentu. Pemimpin harus berada dalam posisi untuk memiliki fleksibilitas tinggi terhadap kondisi dan prasyarat bawahan mereka. Jika tidak, maka yang akan muncul bukan lagi pengabdian (kepatuhan) akan tetapi perlawanan (penolakan) dari bawahan yang menyebabkan manajemen menjadi tidak efektif.

#### **2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Rivai (2012: 53) berpendapat bahwa seorang manajer perlu berada dalam posisi untuk menerapkan kutipannya, berada di level itu, untuk mencapai pengalaman hidup atau pengaturan agensi. Indikator kepemimpinan adalah:

##### 1. Kemampuan untuk lebih meningkatkan hubungan baik

Pemimpin dapat memotivasi kerja sama lebih dari hubungan baik dengan bawahan, kecerdasan tugas masing-masing di antara tanggung jawab lain juga bawahan.

## 2. Kemampuan yang efektif

Pemimpin berada dalam posisi untuk menyelesaikan tugas yang melampaui kemampuan mereka, tepat waktu.

## 3. Kepemimpinan partisipatif

Pemimpin dapat mengambil keputusan dengan pertimbangan, untuk memecahkan masalah secara rasional, antara lain untuk menyelidiki masalah yang terjadi dalam konteks pekerjaan.

## 4. Kemampuan untuk mendelegasikan tugas juga bentuk waktu

Pemimpin siap untuk mengubah kepentingan pribadi dan organisasi menjadi kepentingan yang lebih luas dan untuk melaksanakan tugas dengan lebih penuh semangat.

## 5. Kemampuan untuk mendelegasikan tugas serta kekuatan

Tanggung jawab seorang pemimpin, yang tugasnya independen dan tugas mana yang harus dilakukan dalam kelompok. Pengambil keputusan dapat memberikan instruksi kepada bawahan tentang cara untuk melanjutkan tugas pembelian.

## **2.3 KinerjaKaryawan**

### **2.3.1 PengertianKinerjaKaryawan**

Kinerja sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan, semakin baik suatu kinerja yang di tunjukan karyawan maka nilai perusahaan itu semakin berkembang baik. Kinerja dengan menggunakan Mangkunegara (2012: 9) adalah karya yang bagus dan kuantitas yang diselesaikan oleh seorang pekerja atau

pekerja dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan tanggung jawab mereka.

Menurut Kaswan (2012: 187) kinerja adalah hasil atau tahapan khas kesuksesan seseorang dalam periode positif dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti target atau target, atau standar yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan definisi di atas, dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang diterima dari karyawan sesuai dengan kewajiban mereka terutama berdasarkan keterampilan dan keahlian mereka. Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan tugas penuh akan dieksekusi dan menjadikannya lebih besar dalam kinerja yang luar biasa dan efisien.

### **2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016), yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam organisasi dengan kinerja yang tepat, baik buruknya suatu organisasi di tentukan dari efektifitas dan efesiensi kinerja karyawan tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan. Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik,

tanpa ada tugas yang tumpang tindih. Setiap karyawan sudah tahu apa haknya dan tanggung jawabnya.

### 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan kondisi karyawan yang mematuhi ketentuan perusahaan. Disiplin karyawan dalam organisasi akan memberikan gaya kinerja karyawan. Kinerja organisasi akan tercapai jika kinerja individu atau kelompok ditingkatkan.

### 4. Inisiatif

Inisiatif terkait dengan daya berpikir, kreativitas dalam ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. dengan kata lain inisiatif karyawan dalam organisasi adalah kekuatan pendorong bagi kemajuan organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

### **2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Selim dan Woodward dalam Nawawi (2013:244) ada lima indikator dalam kinerja:

1. Layanan, yang menunjukkan bagaimana layanan disediakan.
2. Ekonomi, yang menunjukkan apakah harga yang dikeluarkan lebih efektif dari biaya yang direncanakan.
3. Efisiensi, yang menunjukkan perbandingan efek yang dilakukan dengan pengeluaran.
4. Efektivitas, yang menunjukkan hasil yang diharapkan dari konsekuensi yang dicapai.

5. Kesetaraan, yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dan kebijakan berikutnya.

Sedangkan Nawawi (2013:244), yang berjudul *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, menjelaskan banyak sekali indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

- a. Produktifitas.
- b. Kualitas pelayanan.
- c. Responsif.
- d. Tanggung jawab.
- e. Akuntabilitas.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Hasil dari penelitian sebelumnya dapat digunakan atau digunakan sebagai referensi untuk meneliti lebih lanjut mengenai variabel yang diusulkan, pencarian yang digunakan sebagai pencarian lebih lanjut untuk meneliti. Cara yang digunakan dan pemrosesan dengan menggunakan para ahli ini ialah sebagai berikut:

1. Penelitian Any Isuandiari “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toeng Market Malang” dalam jurnal *Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Vol 12 No 2 Agustus 2018, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Asia Malang (ISSN 2620-875X (online)), (ISSN 0126-1258 (print)). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan



dan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Toeng Market Malang. Penelitian ini merupakan penelitian kassual, dengan mengambil sampel sebanyak 69 karyawan dengan menggunakan teknik sampel penuh. Uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan). Hasil uji t menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama bersifat positif terhadap kinerja karyawan.

2. Delvi Ramadhany (2017) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Instalasi Pengolahan Air Minum di Kota Samarinda" dalam *Psychological Journal*, Vol. 5 No. 2 2017, Universitas Mulawarman (ISSN 2477-2674 (online)), (ISSN 2477-2666 (cetak)). Motif dari penelitian ini adalah mengetahui dulu untuk menentukan dampak fashion manajemen terhadap kinerja personil Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda. Data dikumpulkan dengan bantuan pendekatan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis "Regresi Linier" untuk mengetahui bagaimana banyak mempengaruhi prediksi variabel independen pada variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Instalasi Pengolahan Air PDAM. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah delapan puluh tiga orang. Sampel

yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan diagram sampel "Purposive Sampling". Metode evaluasi data menggunakan model SPSS 21.0 untuk Windows delapan. Konsekuensi menegaskan bahwa mode manajemen memiliki pengaruh yang sangat besar pada kinerja keseluruhan karyawan dengan  $F = 35.738$  ( $F$  Hitung 0 ( $p < 0,050$ )).

3. Penelitian oleh Muhammad Yusuf Aria Widjaja, Mukhamad Yasid, Abdurrahman Misno (2018) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pada Yayasan Nurul Hayat" dalam journal Unesa, Vol 11 No 1 Edisi Oktober 2018, Universitas STEI Jazkia (ISSN 2549-7790 (online)), (ISSN 1979-7192 (cetak)). Tujuannya adalah untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Pemimpin yang merupakan tanda Transformasional-Transaksional untuk Kinerja Karyawan, Komitmen Tinggi dalam Organisasi, dan juga kepuasan di tempat kerja. Penelitian ini menerapkan Structural Equation Modeling (SEM) dengan alpha 5% makna. Data diperoleh dari 116 karyawan Yayasan "Nurul Hayat" dengan teknik "Proporsional Sampling" dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Pada P-Value ( $> 0,05$ ) dan T-Value ( $> 1,96$ ) menunjukkan bahwa, *Culture Organization* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian oleh Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo (2018) dengan judul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja di PT Telkom Indonesia Cabang Batam", dalam jurnal perusahaan kreatif, Vol 2 No. 1 Februari 2018, STT Ibnu Sina (ISSN 2597-8950). Pencarian ini dilakukan untuk membicarakan dan menganalisis gaya manajemen, koordinasi kerja dan pelatihan kerja tentang kinerja karyawan. Penelitian ini meliputi PT Telkom Indonesia cabang Batam. Ini belajar tentang menggunakan fakta-fakta kualitatif yang dibeli dari informasi paling penting yang telah dikumpulkan. Populasi dalam pembelajaran ini adalah organisasi dan organisasi yang terkait dalam sistem kerja di Telkom Indonesia Kota Batam yang melibatkan 113 orang. Sampel dalam penelitian ini mencari tahu jumlah hingga 88 responden setelah penggunaan formulasi Slovin (2007) dengan teknik "Random Sampling". Dari pengaruh biaya koefisien yang menunjukkan variabel kapasitas yang tidak memihak (gaya kepemimpinan, koordinasi kerja dan pelatihan kerja) adalah 61,9% yang diterima dengan menggunakan nilai R-Square, setiap hari 38,1%

diharapkan melalui variabel lain di luar ruangan. model. Evaluasi bahwa gaya manajemen, disiplin diri kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pekerja. Efek uji coba simultan menunjukkan bahwa gaya manajemen, pekerjaan disiplin diri dan pelatihan bersama atau simultan memiliki dampak luas pada kinerja pekerja secara keseluruhan di PT. Telkom Indonesia cabang Batam.

5. Lasri Bakara, Sukisno (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Travellers Suites Medan”, Vol 3 No 1 Edisi Februari 2015, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma (ISSN: 2355-1488). Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan. Penelitian ini dilakukan terhadap 69 orang karyawan Hotel Travellers Suites Medan yang menjadi responden, pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, studi dokumentasi dan observasi. Penelitian ini mengamati 2 variabel, yaitu (1) gaya kepemimpinan yang terdiri dari 6 indikator yaitu: Otokratis/demokratis, Tegas dalam mengambil keputusan, Direktif, Partisipatif seperti mediator yang handal dalam mengatasi konflik, Sifat Gaya Kepemimpinan yakni ketegasan dalam mengambil keputusan, Bersifat melindungi bawahannya dalam teori Tipe Paternalistik dan (2) kinerja karyawan yang terdiri dari 6 indikator, yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, disiplin, inisiatif, tanggung

jawab dan kerja sama. Instrumen penelitian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis data menggunakan “Regresi Linear Sederhana”, pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi dan uji parsial, data diolah dengan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Travellers Suites Medan.

6. Nuryasman MN, Eka Andana Suryaman (2018) dengan judul *“The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation Toward Employee Performance Case Study On Employees Of PT Inoac Polytechno Indonesia,”* jurnal dari manajemen. Vol 22 No 1 tahun 2018. Universitas Tarumanagara (ISSN 1410-3583). *The purpose of this research is to know how big influence of organizational culture variable and work motivation to employee performance. The method used is quantitative method and analyze the relationship between independent variables with dependent variable, measurement method used is using Likert Scale. Organizational culture has a positive and significant impact on employee performance, which has the ability of p-values  $0.000 < 0,05$ . While work motivation has positive and insignificant effect on employee's performance, that is having ability of pvalues value  $0,092 > 0,05$ .*
7. Peneliti Hafiz Perdana, IKetutR.Sudiarditha, AgusAWS Waspodo(2015), dengan judul *“Influence Of Organizational Culture And Leadership Style On The Performance Of Employees Study In H*

*umanCapitalGroupPTBankSyariahMandiri, TBK.”* Dari jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol 6 No 2 tahun 2015. *State University Of Jakarta (ISSN 2301-8313).*

*The purpose of this study are: 1) To find a description of the organizational culture, leadership style, and performance of employees at PT Bank Syariah Mandiri, Tbk. 2) To test empirically the influence of organizational culture on employee performance at PT Bank Syariah Mandiri, Tbk. 3) test empirically the influence of leadership style on the performance of employees at PT Bank Syariah Mandiri, Tbk. 4) To test empirically the influence of organizational culture and leadership style simultaneously on the performance of employees at PT Bank Syariah Mandiri, Tbk. The analysis of this study is descriptive and explanatory analysis. Research conducted on 63 employees of PT Bank Syariah Mandiri, Tbk., while the data collection techniques is used an observation, interview, and questionnaire, which are processed using by SPSS 16.0. The result of the hypothesis shows that there is a positive and significant influence between organizational culture on performance as well as a positive and significant influence of leadership style on performance. Organizational culture and leadership style also have an influence simultaneously positive and significant effect on performance.*

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2013:60) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai teori yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kemudian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

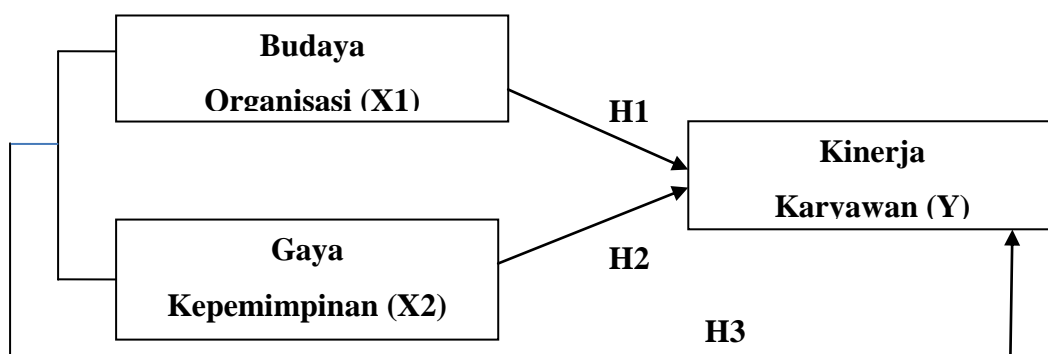
Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Karyawan membutuhkan contoh yang baik dari yang ditunjukkan oleh pemimpinnya agar dapat bekerja secara optimal.

Selain itu pengaruh budaya organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang baik, dimana dalam sebuah organisasi dapat bekerja sama dan komunikasi dengan baik antar karyawan. Hal ini dapat mendorong karyawan sehingga dapat terciptanya budaya organisasi yang terarah dan kondusif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Seperti penelitian sebelumnya yang pernah diteliti oleh Any (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Toeng Market Malang” dengan hasil penelitian bahwa variabel X1 gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Y kinerja

Karyawan. Dan X2 budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Y kinerja, X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Y.

Kerangka konsep disajikan dalam bentuk rancangan sederhana di mana variabel yang terkait dengan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kerangka kerja pencarian ini diperkenalkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti 2019

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk rumus kerumitan pencarian.

Dalam penelitian ini, spekulasi yang diajukan adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam.



3. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti harus memilih teknik yang akan digunakan, karena ini adalah ukuran atau langkah dalam tindakan yang harus dilakukan dalam pencarian yang mengarahkan peneliti menemukan kata resident yang harus didiskusikan secara kritis dalam pencarian. Menurut Sugiyono (2017: 2), teknik penelitian adalah metode ilmiah kolektif untuk mengumpulkan data dengan bantuan tujuan tertentu, termasuk penggunaan.

Penelitian ini adalah studi kuantitatif yang dapat digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu. Strategi pengambilan sampel biasanya dilakukan secara *random*. Dengan demikian, data pada instrumen penelitian dianalisis lebih lanjut di satu tempat, data penelitian statistik lebih lanjut untuk memverifikasi hipotesis yang ditetapkan. Metode pemeriksaan yang digunakan sesuai dengan tujuan, teknik yang digunakan adalah metode pemeriksaan deskriptif.

#### 3.2 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012: 59) keputusan operasional merupakan keputusan yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan menggunakan kapasitas memberi makna, atau menentukan suatu usaha atau menanamkan suatu operasi yang ingin mengukur konstruk. Pengertian operasional dapat membentuk resolusi operasional yang dibuat (artinya), atau bahkan resolusi operasional operasional.

Studi ini menjelaskan, variabel yang akan berbicara tentang tradisi dan mode manajemen pada kinerja karyawan. Variabel-variabel ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel independen (independen) dan variabel tidak memihak (dependen). Variabel yang tidak memihak adalah variabel yang diarahkan berlawanan dengan variabel yang didukung. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan gaya manajemen. Sedangkan variabel yang tidak bias (dependen) adalah variabel yang dikeluarkan dengan cara variabel tidak memihak. Dimana penelitian adalah variabel sukses, manfaat rekan kerja

### **3.2.1 Budaya Organisasi**

Yuris (2015) adapun indikator budaya organisasi dalam penerapannya dapat meningkatkan standar dan ukuran dalam kinerja karyawan ialah:

1. Kepercayaan antara sesama sumber daya manusia, adalah pola pikir semua karyawan di perusahaan atau perusahaan dengan rasa saling percaya dan saling menghargai dalam memperkuat hubungan yang harmonis di antara semua karyawan karena mereka sadar memiliki visi dan misi yang sama.
2. Uraian yang jelas tentang hak dan kewajiban, adalah presentasi yang menjelaskan dengan pasti hak dan kewajiban administrasi perusahaan untuk semua personel dan karyawan dan juga mengawasi jalannya kebijakan antara hak dan kewajiban tersebut.
3. Harapan untuk masa depan, adalah sikap berupa pengharapan jalannya di masa depan tentang pengembangan dan tujuan dimasa

depan. Kesadaran karyawan akan jalannya jenjang karir dimasayakandatang.

### **3.2.2 Gaya Kepemimpinan**

Seorang manajer harus berada di tahap untuk menerapkan kepemimpinannya, harus mampu mewujudkan pengalaman hidup instansi atau organisasi itu, Rivai (2012: 53). Indikator gaya kepemimpinan adalah:

1. kemampuan, kerja sama yang baik untuk mempromosikan hubungan yang baik.
2. Kemampuan yang efektif.
3. Kepemimpinan partisipatif.
4. Kemampuan untuk mendelegasikan tugas di luar ketegangan.
5. Kemampuan untuk mendelegasikan tugas serta kekuatan.

### **3.2.3 Kinerja Karyawan**

Menurut Nawawi (2013:244), indikator yang berbeda, yang dapat digunakan untuk mengukur kemampuan karyawan:

1. Produktivitas.
2. Kualitas layanan.
3. Daya Tanggap.
4. Tanggung jawab.
5. Akuntabilitas.

**Tabel 3.1**OperasionalVariabelPenelitian

Variabel	Definisi	Indikatorn	SkalaPengukuran
Independen: Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi pihak luar, Prawironegoro, Utari (2016:274).	1. Kepercayaan	Skala likert
		2. Deskripsi hak dan kewajiban	Skala likert
		3. Ekspektasi akan masa depan	Skala likert
Independen: Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan melalui pemimpin untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan atau sasaran organisasi tercapai, Rivai (2014: 42).	1. Kemampuan untuk lebih meningkatkan kerja sama yang baik dan hubungan yang baik	Skala likert
		2. Kemampuan yang efektif	Skala likert
		3. Kepemimpinan partisipatif	Skala likert
		4. Kemampuan untuk mendelegasikan tugas termasuk waktu	Skala likert
		5. Kemampuan untuk mendelegasikan tugas dan juga wewenang	Skala likert
Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Edison	1. Produktivitas	Skala likert
		2. Kualitas layanan	Skala likert
		3. Responsivitas	Skala likert
		4. Responsibilitas	Skala likert
		5. Akuntabilitas	Skala likert

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

Setelah variabel operasional pencarian telah ditentukan, selanjutnya penulis menentukan populasi dan sampel penelitian untuk persediaan statistik yang diinginkan dalam penelitian ini.

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Agar penelitian ini dapat menghasilkan kesimpulan yang benar, penulis memberikan kuesioner, namun pertama-tama tentukan populasi dan sampel. Jadi populasinya kini bukan semata-mata manusia, tetapi juga benda dan benda alam yang berbeda. Populasi juga tidak lagi hanya jumlah yang ada pada objek atau situasi yang diteliti, tetapi terdiri dari semua sifat atau rumah yang dimiliki melalui kesulitan atau objek.

Populasi penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan adalah karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam khususnya Area Tanjung Uncang Grup. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 540 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel juga merupakan bagian dari rentang karakteristik yang dimiliki oleh masyarakat. Selanjutnya, jika komunitas

reproduksi sangat besar, dan para ilmuwan saat ini menyukai semua spesies, peneliti dapat menggunakan sampel dari semua spesies.

Dalam percobaan, pengambilan sampel menggunakan teknik cluster sampling, metode pengambilan sampel yang menjadi sampel pasti, apakah itu sesuatu yang dikumpulkan atau penampilan data dikonfirmasi cangkul, Sugiyono (2017: 80). Untuk tujuan yang terlalu seimbang, sekarang memberikan peluang pengambilan sampel yang cocok, teknik pengambilan sampel Cluester yang sama ini digunakan dalam dua langkah: pertama, dengan menentukan karakteristik pola juga, kedua, dengan mencari tahu sampel mana yang akan digunakan dalam pembelajaran. Sampel dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Tanjung Uncang Group. Sampel yang diambil berdasarkan persamaan dibawah ini:

**Rumus 3.1 Rumus Slovin**

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

Keterangan:

n=Jumlah Sampel

N=Jumlah Populasi

E=Presentasi Kelonggaran Ketidakpastian 5%

Berdasarkan teori tersebut, maka diperoleh hasil sebesar:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (0,05)^2}$$

$$n =$$



$n =$

$n = 230$

Dalam populasi 540 orang, biaya kesalahan pengambilan sampel sebesar 5% pernah diambil untuk melestarikan perwakilan sampel penelitian, sehingga ukuran populasi minimum 230 responden harus diperoleh. Dari ukuran sampel minimum, para peneliti kemudian menentukan wilayah sampel dan variasi responden per lokasi yang digunakan sebagai sampel, sebagai berikut:

- a. Area 1, dengan jumlah responden: 90 orang
- b. Area 2, dengan jumlah responden: 11 orang
- c. Area 3, dengan jumlah responden: 106 orang
- d. Area 4, dengan jumlah responden: 105 orang
- e. Area 5, dengan jumlah responden: 128 orang

### **3.4. Teknik Dan Alat Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dijelaskan sebagai berikut:

#### **3.4.1 Penelitian Lapangan (Kuesioner)**

Menurut Sugiyono (2017:137), kuesioner adalah pendekatan survei statistik di mana orang yang diwawancarai disajikan dengan serangkaian pertanyaan atau penjelasan tertulis untuk menjawab. Cara kerja ini dilakukan dengan cara di mana seperangkat penjelasan tertulis diberikan kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dikelola menggunakan indikator variabel. Ini memilih opsi jawaban yang diberikan kepada mereka yang diwawancarai,

yang diketahui oleh staf PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Batam, khususnya Area Grup Tanjung Uncang.

### 3.4.2 Studi Pustaka

Metode ini dilakukan penulis melalui mengumpulkan atau efek mengutip referensi buku dan juga informasi terkait dengan publikasi pendapat yang berkaitan dengan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan pada penilaian karyawan untuk menjadikannya landasan teori untuk diskusi lebih lanjut..

### 3.4.3 Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, yang pada titik ini, seperti program komputer, diperkenalkan ke dalam alat statistik juga dalam distribusi SPSS 22. Umpan balik bersama dengan setiap objek instrumental, menggunakan skala Likert, memiliki penilaian berdampingan. cukup bagus sejauh sepenuhnya jahat dengan kategori berikut:

**Tabel 3.2** Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber:** Hsial Olahan Penelitian 2019

### 3.5 Metode Analisis Data

Teknik analisis digunakan untuk mendapatkan fakta tentang kekuatan variabel-variabel independen ini pada alternatif dalam variabel terstruktur, menggunakan lebih seperti metode regresi linier. Metode evaluasi ini tidak

memiliki strategi analisis deskriptif kuantitatif dan tes yang melengkapi pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017:147) adalah kegiatan penelitian kuantitatif setelah data dari semua responden atau sumber data lainnya menjadi pusat.

Kegiatan dalam analisis fakta adalah pengelompokan statistik berdasarkan variabel serta jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel semua responden, penyajian data antara setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan halaman untuk menjawab rumusan masalah itu, dan sejenisnya. Sebuah ini dilakukan dengan melakukan perhitungan halaman untuk menguji hipotesis yang diajukan. Analisis data dalam penelitian ini pernah diproses dengan bantuan program perangkat lunak SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial).

### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2017:147) evaluasi deskriptif merupakan statistik untuk menganalisis statistik untuk menggambarkan yang telah dikumpulkan karena dilarang untuk membuat kesimpulan yang dipraktikkan kepada publik.

Metode ini biasanya digunakan dengan mencari untuk menemukan file tentang volume dan penyajian ciri-ciri demografi responden. Demografi responden dalam penelitian ini telah dievaluasi dengan jenis kelamin, area kerja, jabatan, umur, status, pendidikan, lama bekerja. Ambisi evaluasi statistik deskriptif untuk menginformasikan profil responden saat ini seperti demografi responden, yang terdiri dari: jenis kelamin, area kerja, jabatan, umur, status, pendidikan, lama bekerja.

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

Data diperoleh melalui metode akumulasi catatankemudiandilakukan penggunaanujivaliditasdanreliabilitas. Itu mengetahui tentang penggunaan kuesioner sebagai ukuran pencarian, sehingga ingin melihat validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan.

#### 3.5.2.1 Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Persyaratannya sangat diperlukan untuk hasil pencarian yang valid dan juga dapat diandalkan adalah alat penelitian yang valid dan dapat diandalkan. Instrumen yang valid atau valid dianggap sangat valid. Sebaliknya, alat yang tidak valid saat ini dianggap tidak valid. Uji validitas dilakukan untuk menentukan tingkat akurasi instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Validitas suatu instrumen dapat digunakan untuk menentukan bahwa nilai-nilai hitung efek lebih lanjut ditentukan melalui program SPSS. Maka nilai output  $r$  berbeda dari  $r$  tabel. Juga, ketika  $r$  hasil dari halaman organisasi tinggi,  $r$  hasil  $> r$  tabel, dapat dikatakan bahwa hasilnya sempurna, sedangkan jika konsekuensinya jelas, urutan mana yang dapat dikatakan tidak valid. Tampilan validitas dapat dihitung dengan bantuan perhitungan korelasi.

#### Rumus 3.2 Uji Validitas

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

**Sumber:** Sugiyono (2012:183)

Keterangan:

$R_{xy}$  = antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang korelasikan

X = skor tiap item

Y = skor total item

Sugiyono (2012:183) bila nilai korelasi di bawah 0,3 maka dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau diabaikan.

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan persepsi instrumen yang dapat digunakan cukup untuk pengumpulan informasi karena instrumen sudah akurat. Instrumen yang tidak akurat akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu.

Reliabilitas lihat juga digunakan untuk melihat keakuratan konsekuensi ukuran kuisioner erat terkait dengan kepercayaan. Variabel dinyatakan dapat diandalkan bila memberikannya nilai  $\alpha > 0,60$ .

#### Rumus 3.3 Uji Reliabilitas

$$\alpha = \bar{r}$$

Sumber: Safitri (2015: 654)

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk memberikan pra-tes, atau pemeriksaan pendahuluan di perangkat atau instrumen yang digunakan dalam serangkaian catatan, catatan bentuk, dan jenis arsip yang akan diproses secara serupa dari kumpulan informasi awal yang telah diperoleh, sehingga kebutuhan untuk mendapatkan informasi yang tidak lagi sekarang sering akan terpenuhi atau, sehingga ajaran penilai linier linier tidak lagi terpenuhi. (Wibowo, 2012: 61)

Untuk memastikan bahwa persamaan garis regresi yang dibeli adalah linier dan dapat digunakan (valid) untuk menentukan perkiraan, asumsi normalitas dan heteroskedastisitas akan diuji..

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal.

Nilai yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Selain itu normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan, analisis *chi-square* dan juga menggunakan nilai kolmogorovsmirnov. Kurva nilai residu alter standar isid dikatakan normal jika nilai kolmogorovsmirnov  $Z < Z_{\text{tabel}}$  atau menggunakan nilai  $\text{probabilitySig}(2 \text{ teiled}) > \alpha; \text{sig} > 0,05$ .

#### 3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2013: 139) uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah ada variasi dalam ketidaksetaraan dalam model regresi ini

bersama dengan pengamatan residual pada pengamatan yang berbeda, dan untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas, seperti ZPRED dalam variabel grafik, menggunakan residu SRESID. Indikasi yang ada atau defisit heteroskedastisitas dapat diperoleh dengan mencari ada atau tidaknya pola tertentu di atas scattergram antara SRESID dan ZPRED, di mana sumbu Y adalah Y yang sudah ada pada mahasiswa. Analisa dasarnya sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu. Misalnya, sebagai paradigma titik-titik yang memetakan pola-pola tertentu (bergelombang, melebar masih menyempit di sini), transformasi telah mengalami heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik propagasi pada sumbu Y dibawah nol maka tidak ada heteroskedastisitas yang dapat terjadi.

Langkah lain untuk menunjukkan ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode uji Glejser, yang mana nilai residu absolut dari variabel-variabel independen ini dinegosiasikan untuk menentukan apakah tingkat kepercayaan 5% ada. Jika nilai-nilai variabel tersebut tidak melebihi  $> 0,05$ , semakin tidak ada heteroskedastisitas terjadi. Ketika skor untuk pentingnya variabel independen adalah  $< 0,05$ , heteroskedastisitas meningkat (Ghozali, 2013: 139).

### **3.5.3.3 Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah linier, terbalik, sebagian atau semua variabel yang tidak gratis. Multicollinearity berupaya menentukan apakah model regresi menilai perubahan antara variabel yang tidak bebas. Dalam model regresi yang benar, tidak ada variabel yang tidak bebas (Ghozali, 2013: 105). Untuk

menghindari tanda-tanda multikolinearitas dalam model regresi, biaya toleransi dan variance inflation factor (VIF) dapat digunakan (Ghozali: 2013: 105). Analisis dasarnya adalah sebagai berikut:

- a. Nilai  $0,10$  atau  $VIF > 10$ : Terjadi multikolinearitas.
- b. Nilai  $< 0,1$  atau  $VIF < 10$ : Tidak ada multikolinieritas.

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh, ada tidaknya autokorelasi antar variabel code yang tidak memihak ditampilkan.

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah kecenderungan pengurangan sederhana ke perangkat lunak, dalam konteks di mana dua atau lebih variabel dependen dikirim untuk melengkapi nilai variabel terstruktur.

Model analisis ini bertujuan untuk mengurangi keterkaitan antara variabel-variabel yang tidak memihak dan sejenisnya. Variabel Partisipasi antara Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Nilai Kinerja Karyawan (Y). Mungkin ada lebih dari satu persamaan regresi yang ditulis:

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

**Rumus 3.4** Regresi Linier Berganda

**Sumber:** Heryati (2016:65)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X = Budaya Organisasi



X<sub>2</sub>=Gaya Kepemimpinan

### 3.5.4.2 Uji R dan R Square

Menurut Sugiyono (2017: 231), dalam estimasi korelasi ini terdapat variasi besar, yang disebut koefisien determinasi, dan perpanjangannya adalah kuadrat dari ukuran korelasi ( $R^2$ ). Koefisien ini disebut koefisien determinan karena variansi yang terjadi dalam variabel terstruktur dapat didefinisikan oleh varian yang terjadi secara independen satu sama lain.

Menurut Sugiyono (2017: 231), lebih dari satu penurunan dapat digunakan untuk menghitung korelasi yang berbeda yang secara bersamaan lebih dominan dari dua variabel.

**Tabel 3.3** Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

**Sumber:** Sugiyono (2017:231)

Koefisien determinasi ialah antara 0 dan 1. Jika  $R = 0$  maka variabel tidak bias dan variabel berbasis sekarang tidak terkait, sedangkan jika  $R = 1$  kemampuan bahwa variabel tidak bias dan variabel yang ditetapkan memiliki hubungan yang kuat. Dalam penelitian ini, alat SPSS digunakan untuk memproses data.

### 3.5.5 Rancangan Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1 Uji T (Parsial)

Uji ini memeriksa cek koefisien regresi secara parsial, pemeriksaan ini dilakukan untuk menguji besarnya posisi parsial antara variabel yang tidak terikat pada variabel berbasis melalui asumsi variabel parsial yang dianggap terkait dengan kontan, Sugiyono (2014: 250). Evaluasi yang signifikan dapat diperkirakan dengan bantuan membandingkan  $t$  tabel dengan biaya  $t$  hitung.

Struktur memeriksa adalah:

$H_0$ : Tidak ada dampak pada variabel tidak bias pada variabel yang ditetapkan.

$H_1$ : Ada dampak variabel tidak bias pada variabel dependen.

Ketika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka variabel orang yang tidak memihak berdampak pada variabel yang tidak memihak, sebaliknya jika biaya  $t$  hitung bukan variabel yang tidak bias menurut saya tidak berpengaruh pada variabel yang tidak bias.

$t$  hitung  $>$   $t$  tabel berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

$T$  hitung  $<$   $t$  tabel berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Uji  $T$  juga bisa dilihat pada tingkat signifikannya:

1. Jika tingkat signifikansi  $<$   $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
2. Jika tingkat signifikansi  $>$   $0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

### 3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilihat digunakan untuk memutuskan efek bersama-sama variabel independen pada variabel dependen. Bentuk pengujian adalah:

$H_0$ : Tidak ada pengaruh variabel tidak bias pada variabel berbasis.

$H_1$ : Ada pengaruh variabel tidak memihak pada variabel berbasis.

Di mana  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, jadi  $H_1$  lazim atau bersamaan variabel yang tidak memihak bisa menjelaskan variabel yang didirikan bersamaan. Baiknya, jika

generik atau kolektif, variabel yang tidak memihak tidak berpengaruh pada variabel berbasis. Untuk mengetahui dampak yang cukup besar atau tidak secara kolektif dengan variabel yang tidak memihak pada variabel dependen, kemungkinan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) digunakan.

1. Jika  $\text{sig} > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  yang terkenal  $H_1$  ditolak.
2. Jika  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

### 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.6.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan adalah PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam.

Segala bentuk data yang ingin dipelajari hal ini adalah statistik yang disediakan secara terbuka melalui personil PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam sehingga fakta-fakta tertentu dan tepat. Dengan demikian konsekuensi penelitian akan sesuai dengan kenyataan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Batam.

#### 3.6.2 Jadwal Penelitian

Berikut jadwal penelitian yang sudah dilakukan.

**Tabel 3.4** Jadwal Penelitian  
Periode Maret 2019 – Agustus 2019

Tahap Penelitian	Maret 2019	April 2019				Mei 2019		Juni 2018			Juli 2019			Agst 2019
	1	1	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	1
Pengajuan Judul	√													
Pencarian Data Awal		√	√											
Penyusunan Penelitian		√	√	√	√	√	√	√	√	√				
Kuisisioner											√	√		

