

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material, dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor SDM yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang strategis organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompesasi, integrasi pemeliharaan dan pemutus hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Setiap Organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global, akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Setiap perusahaan akan saling berlomba untuk menciptakan produk-produk dan jasa untuk dapat memenuhi kebutuhan. Hal ini dihadapkan juga pada tuntutan untuk bekerja secara efektif, efisien dan tanggapan baik dalam upaya mempertahankan pasar maupun untuk mengungguli persaingan yang kompetitif, oleh karena itu sumber daya manusia berperan sangat penting

dalam lingkup organisasi atau perusahaan sebab manusia merupakan salah satu yang menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dipandang mudah.

Setiap perusahaan pasti mendambakan kepemimpinan yang kuat, yaitu kepemimpinan yang mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bertindak dan berperilaku sebagaimana diharapkan, terutama untuk tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Untuk mempengaruhi dan menggerakkan sedemikian rupa, pemimpin harus memiliki kewibawaan. Bahkan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan tidak berarti tanpa kewibawaan, karena kewibawaan merupakan kualitas pribadi yang membuat orang lain merasa terhormat dan percaya terhadap orang yang mempunyai wibawa.

Seorang pemimpin harus bisa memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk melakukan melebihi harapan dan mengubah individu dalam organisasi. Pemimpin yang modern mengadopsi sikap yang mendukung karyawan memberikan mereka visi, harapan, dan mendorong mereka untuk berfikir inovatif. Semua faktor ini adalah faktor utama dari gaya kepemimpinan yang mengarah untuk meningkatkan kekuatan organisasi dan meningkatkan tingkat kinerja di organisasi dalam angkatan kerja.

Budaya organisasi merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan

mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus dapat menerapkan budaya organisasi pada karyawan agar dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu kebiasaan yang baik, sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana perusahaan berupaya meningkatkan kinerja kepemimpinan dan budaya organisasi yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Penilaian kinerja juga termasuk salah satu faktor yang sangat penting dan harus dilakukan dalam melaksanakan manajemen kerja karena aktivitas ini merupakan sumber utama informasi yang diperoleh secara formal melalui sebuah sistem yang terstruktur dan berkelanjutan. Berbagai macam informasi yang terkait dengan pelaksanaan strategi organisasi untuk mencapai tujuannya dapat diperoleh melalui aktivitas penilaian kinerja.

PT. Hernadhi Jaya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan karpet design costum, dengan bantuan para ahli dibidang interior dan project, konsumen dapat menyesuaikan design karpet sesuai dengan keinginan.

Pada PT. Hernadhi Jaya Abadi gaya kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola karyawan dianggap kurang memotivasi dalam penyelesaian tugas. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Misalnya pekerjaan yang harusnya selesai dalam waktu 4 jam menjadi 5 jam tanpa adanya keterangan yang jelas. Selain itu budaya organisasi di perusahaan tersebut masih kurang bagus hal itu terlihat dari

banyaknya karyawan yang kurang disiplin karena sering memperpanjang waktu istirahat dari ketentuan perusahaan sehingga kinerja karyawan menjadi rendah. Sedangkan pada PT. Hernadhi Jaya Abadi, kinerja karyawan masih mengalami ketidakstabilan yakni dengan adanya naik turun secara drastis yang terlihat dari hasil penjualan. Berikut adalah tabel hasil penjualan pada bulan Januari – April 2018:

Tabel 1.1 Laporan Hasil Produksi

No	Bulan	Karpet Custom/m ²
1	Januari	4,497.80
2	Febuari	4,091.50
3	Maret	2,698.60
4	April	2,555.90

Sumber : Laporan Penjualan PT. Hernadhi Jaya Abadi

Maka berdasarkan penjelasan diatas tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HERNADHI JAYA ABADI KOTA BEKASI ”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi ?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dari pokok permasalahan diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya tulis ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai acuan dari penelitian yang penulis ambil untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada diperusahaan. Serta menjadi masukan yang penting bagi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang berkembang di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk dapat menerapkan peraturan atau ketetapan perusahaan terutama dalam peningkatan kinerja karyawan apabila metode yang digunakan ini cocok pada perusahaan.

3. Bagi Karyawan

Baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat mengembangkan dan membawa wawasan serta masukan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan karya tulis ilmiah ini, mengingat keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, maka penulis memberikan batasan pada masalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam karya tulis ilmiah ini, disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai literature yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual pada umumnya.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sample, metode analisis data.

BAB IV HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Bab ini terdiri dua sub yang terdiri kesimpulan dan implikasi manajerial dari penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Menurut Amstrong dan Baron, (1998) dalam Wibowo (2016) Lebih jauh Indar Bastian mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (Strategic planning) suatu organisasi.

Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith menyatakan bahwa *“performance is output derives from processes, human otherwise,”* kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan penilaian kerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah : *“Succesfull role achievement”* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya Menurut As’ad (1991) dalam Suwatno dan Priansa (2016). Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan sert perilaku dan tindakannya.

Menurut Veithzal Rival (2009) dalam Suwatno dan Priansa (2016) penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup global, maka karyawan memerlukan kinerja yang tinggi. Pada

saat yang bersamaan karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Sementara itu, Cascio (1991) dalam Suwatno dan Priansa (2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti resistansi penilaian, dan adanya hambatan hubungan antar individu, yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilaian kinerja).

2.1.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut John Miner dalam Emron Edison dkk (2016), terdapat dimensi yang menjadi tolak ukur kinerja, sebagai berikut :

1. Kualitas
Yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan
2. Kuantitas
Pencapaian hasil pekerjaan secara maksimal
3. Penggunaan Waktu Dalam Kerja
Waktu penyelesaian pekerjaan baik

2.1.2 Tujuan penilaian kinerja

Menurut Werther dan Davis (1996) dalam Suwatno dan Priansa (2016) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai antara lain :

1. *Performance Improvement* : memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment* adalah membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. *Placement Decision* adalah menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. *Training and Development Needs* adalah mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer Planning and Develompent* adalah memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
6. *Staffing Process Deficiens* adalah mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan
7. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors* adalah membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job-analysis, job-design, dan job system informasi manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Elemen penilaian kinerja

Penilaian kinerja yang baik harus mampu menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja karyawan yang dinilai. Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Berkaitan dengan hal ini, penilaian kinerja membutuhkan standar pengukuran, cara penilaian dan analisa data hasil pengukuran, serta tindak lanjut atas hasil pengukuran, Werther dan Davis (1993) dalam Suwatno dan Priansa (2016) menjelaskan elemen pokok dari system penilaian kinerja yang efektif. Elemen-elemen utama dalam system penilaian kinerja ialah:

1. *Performance Standard*

Penilaian kinerja sangat membutuhkan standar yang jelas yang dijadikan tolak ukur atau patokan terhadap kinerja yang akan diukur. Standar yang dibuat tentu saja harus berhubungan dengan jenis pekerjaan yang akan diukur dan hasil yang diharapkan akan terlihat dengan adanya penilaian kinerja ini.

2. Kriteria manajemen kinerja

Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional, keabsahan, empiris, sensitivitas, pengembangan sistematis dan kelayakan hukum

3. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan system penilaian yang relevan. Rating tersebut harus mudah digunakan sesuai dengan yang akan diukur, dan mencerminkan hal-hal yang memang menentukan kinerja. Pengukuran kinerja juga berarti membandingkan antara standar yang telah ditetapkan dengan kinerja sebenarnya yang terjadi, pengukuran kinerja dapat bersifat subyektif atau obyektif.

4. Analisa daya pengukuran

Setelah menetapkan standar pengukuran, kemudian mulailah dikumpulkan data-data yang diperlukan. Data-data dapat dikumpulkan dengan melakukan wawancara, survey langsung, atau meneliti catatan pekerjaan dan lain sebagainya.

5. Bias dan tantangan dalam penilaian kinerja

Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi. Apapun bentuk atau metode penelitian yang dilakukan oleh pihak manajemen harus adil, realistis, valid, dan relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai karena penilaian kinerja ini tidak hanya berkaitan dengan masalah prestasi semata, namun juga menyangkut masalah gaji, hubungan kerja, promosi/demosi, dan penempatan karyawan.

2.1.4 Syarat efektifnya penilaian kinerja

System penilaian kinerja yang efektif, harus mampu merespon berbagai tantangan internal dan eksternal yang dihadapi oleh karyawan. Menurut Cascio (1992) dalam Suwatno dan Priansa (2016) terdapat enam syarat yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam mengukur efektif atau tidaknya system penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Penilaian (*Supervisor*)

Mengukur kemampuan dan motivasi penilaian dalam melakukan penilaian secara terus menerus, merumuskan kinerja karyawan secara objektif, dan memberikan umpan balik bagi karyawan.

2. Keterkaitan (*Relevance*)

Mengukur keterkaitan langsung unsur-unsur penilaian kinerja dengan uraian pekerjaan.

3. Kepekaan (*Sensitivity*)

Mengukur keakuratan/kecermatan system penilaian kinerja yang dapat membedakan karyawan yang berprestasi dan yang tidak berprestasi serta system harus dapat digunakan untuk tujuan administrasi ke karyawan.

4. Keterandalan (*Reliability*)

Mengukur keandalan dan konsistensi alat ukur yang digunakan

5. Kepraktisan (*Practicality*)

Mengukur alat penilaian kinerja yang mudah digunakan dan dimengerti oleh penilai dan bawahannya.

6. Dapat diterima (*Acceptability*)

Mengukur kemampuan penilai dalam melakukan penilaian sesuai dengan kemampuan tugas dan tanggung jawab bawahannya. Mengkomunikasikan dan mendefinisikan dengan jelas standar dari unsur-unsur penilaian yang harus dicapai.

2.2 Kepemimpinan

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk dapat mencapai tujuan mereka secara maksimal dengan kinerja yang optimal, untuk itu organisasi membutuhkan seorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan tersebut dimana pemimpin memiliki visi serta misi yang baik untuk tujuan tersebut. Perkembangan sebuah organisasi dapat terlihat dari bagaimana pemimpin tersebut memimpin organisasi tersebut serta mengolah sumber daya yang ada, sehingga dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja dari organisasinya.

Menurut Fahmi Irham, (2013) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Menurut Anoraga (1992) dalam Sutrisno Edy (2017) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Menurut Siagian (2002) dalam Sutrisno Edy (2017) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Terry (1960) dalam Sutrisno Edy (2017) menyatakan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.1 Teori Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan yang diajukan oleh pakar yang semuanya dapat ditelusuri dalam beberapa literature kepemimpinan, organisasi dan manajemen. Studi dari Ohio State University misalnya, mengemukakan dua orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas (Nimran dalam Edy Sutrisno, 2017). Adapun gaya kepemimpinan yang ada menurut Tohardi dikutip oleh Edy Sutrisno (2017) menyatakan bahwa gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya Persuatif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan-bujukan.

2. Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

4. Gaya Inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya Investigasi

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.

6. Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

7. Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau.

8. Gaya Naratif

Yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

9. Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

10. Gaya Restogresif

Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya restogresif sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya.

2.2.2 Fungsi Dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi

Menurut Ghiselli & Brown (1973) dalam Sutrisno Edy (2017) Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain : macam organisasi, situasi social dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok.

1. Peranan Yang Bersifat Interpersonal

Dewasa ini telah umum diterima pendapat bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan insani. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan dengan para bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah *stakeholder*, di

dalam dan di luar organisasi. Itulah yang dimaksud dengan peran interpersonal yang menampakkan diri.

2. Peranan Yang Bersifat Informasional

Informasi merupakan asset organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena dewasa ini dan di masa yang akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksanakan dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang muthakir, lengkap, dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik.

3. Peranan Pengambilan Keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan, yaitu sebagai berikut: Pertama sebagai entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus-menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi. Kedua, peredam gangguan. Peran ini antara lain kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negative kepada organisasi. Ketiga, pembagi sumber dana dan daya. Tidak jarang orang berpendapat bahwa, makin tinggi posisi manajerial seseorang, wewenang pun makin besar. Wewenang atau kekuasaan itu paling sering menampakkan diri pada kekuasaan untuk mengalokasikan dan dan daya.

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Secara garis besar indikator gaya kepemimpinan Menurut Wahjosumidjo (1991) dalam David Lois (2014) adalah sebagai berikut :

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan perencanaan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

3. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

2.2.4 Kepemimpinan Yang Efektif

Agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang efektif menurut Made Pidarta (1998) dalam Suwatno dan Priansa (2016) ialah pemimpin yang tinggi dalam kedua dimensi kepemimpinan. Begitu pula pimpinan yang memiliki performa tinggi dalam perencanaan dan fungsi-fungsi manajemen adalah tinggi pula dalam kedua dimensi kepemimpinan. Dua dimensi kepemimpinan tersebut adalah :

1. Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas. Ialah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas-tugas kepada para bawahannya dengan tidak memedulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat komunikasi, dan kesejahteraan bawahan. Para personalia akan bekerja secara rutin, rajin, taat dan tunduk dalam penampilannya. Pemimpin ini tidak mengikuti perkembangan dan kemajuan lingkungan sehingga organisasi menjadi using dan ketinggalan jaman.

2. Kepemimpinan yang berorientasi kepada antar hubungan manusia. Kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para personalia-nya, kepuasan mereka, motivasi, kerjasama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Berasumsi bila para personalia diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi kependidikan akan tercapai. Tetapi pada kenyataannya manusia tidak selalu beritikad baik, walaupun ia diperlakukan dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan kemunduran suatu organisasi.

2.3 Budaya Organisasi

Menurut Edward Burnett dalam pabundu tika (2014), Budaya Organisasi yaitu teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hokum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.

Menurut Vijay Sathe dalam pabundu tika (2014) mendefinisikan budaya sebagai *“culture is the set of important assumptions (often unstated) that members of a community share in common”*. Budaya adalah seperangkat asumsi yang penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat.

Menurut Terrence Deal and Allan Kennedy dalam pabundu tika (2014) mengemukakan definisi budaya yaitu *“ Culture is a system of shared values and benefit that is interact with an organization’s people, organizational structures, and control systems”*. Budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem control yang menghasilkan norma perilaku.

Menurut Edgar H. Schein Dalam Pabundu Tika (2014) mengemukakan budaya organisasi yaitu suatu pola asusmis dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan itntegrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada

anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasa terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Jones (2001) Dalam Irham Fahmi (2016) mengemukakan definisi budaya organisasi yaitu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

2.3.1 Indikator – Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1996) dalam Nawawi Ismail (2016) ada tiga karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para anggota atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim – tim bukannya individu – individu.
3. Keagresifan, sejauh mana orang – orang itu agresif dan bukannya santai – santai.

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam pabundu tika (2014) Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, sebagai berikut :

1. Berperan menetapkan batasan.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta berperilaku para karyawan.

2.3.3 Jenis dan Tipe Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam praktik mempunyai beberapa jenis tipe. Jenis budaya organisasi menurut Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath dalam pabundu tika (2014) adalah sebagai berikut :

1. Budaya Rasional

Proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisien, produktivits dan keuntungan atau dampak).

2. Budaya Ideologi

Proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan pertumbuhan) diasumsikan sebagai sarana tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, dukungan sumber daya dan pertumbuhan).

3. Budaya Konsesus

Proses informasi kolektif (diskuusi, partisipasi dan konsesus) diasumsikan sebagai sarana tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

4. Budaya Hierarkis

Proses informasi formal (dokumen, kompotasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol dan koordinasi).

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk menyempurnakan hasil penelitian ini, peneliti mempelajari penelitian terdahulu sehingga pedoman dalam penelitian yang akan dilakukan, Adapun penelitian terdahulu yang ditemukan peneliti adalah sebagai berikut :

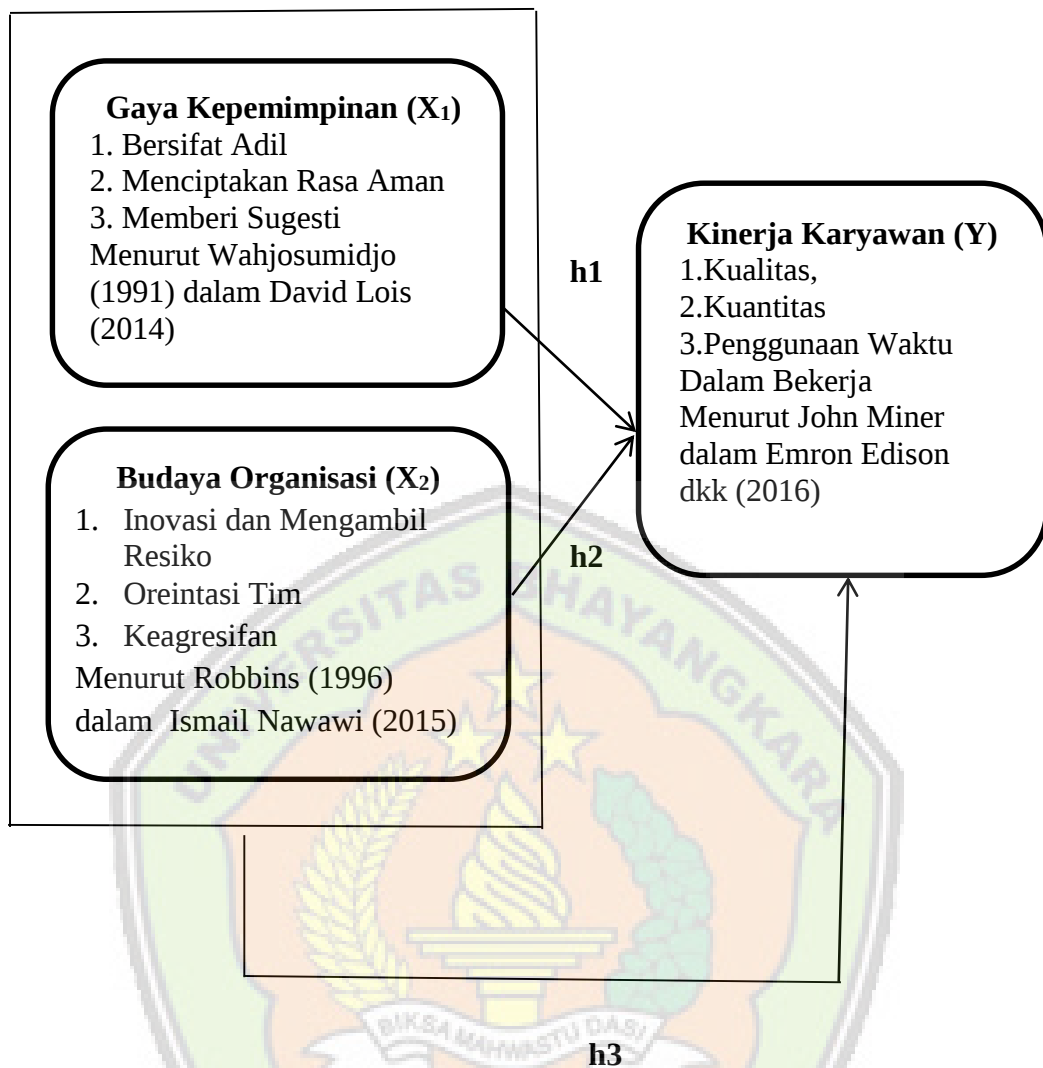
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Tahun	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Regina Aditya Reza	2010	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjar	Gaya Kepemimpinan positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Aries Susanty Sigit Wahyu Baskoro	2012	Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang	Bahwa Motivasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

3	Adi Prawatya	2012	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) DI KRAI PURWODADI	Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 13 menunjukkan bahwa: (1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	-----------------	------	--	---

2.5 Kerangka Teoritikal

Menurut Sugiyono, (2013) kerangka teori merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan. Kerangka teori akan menghubungkan secara teoritis antara variabel – variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (XI) dan Budaya Organisasi (X2). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).



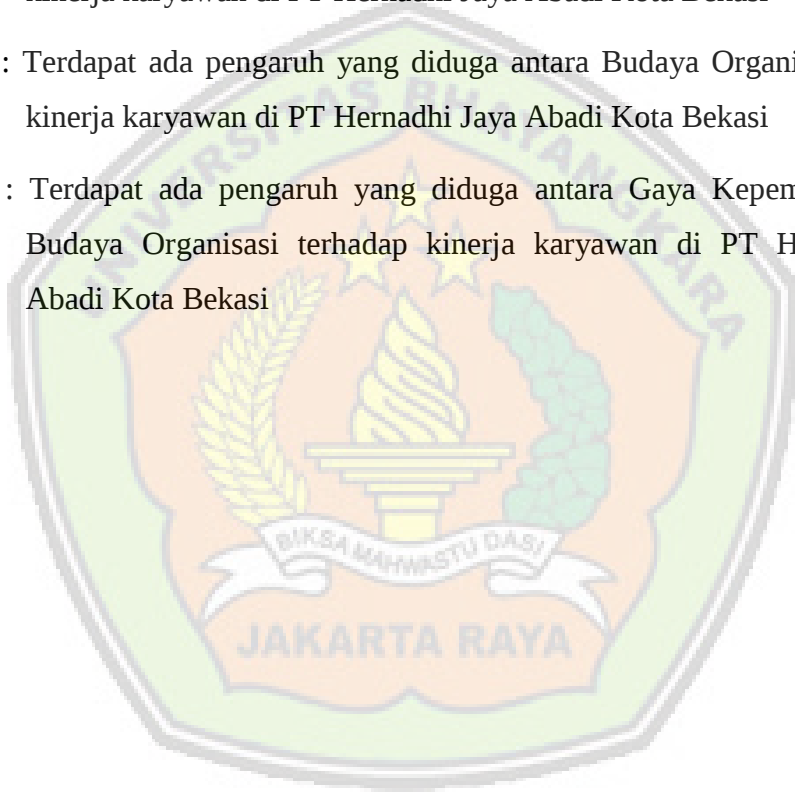
Gambar 2.1 Kerangka Teoritik

Berdasarkan gambar diatas, dimana Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (independent variable) yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (dependent variable) yaitu Kinerja Karyawan, maka penulis melakukan suatu penelitian mengenai apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa mengakibatkan meningkatkan kinerja karyawan.

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat ada pengaruh yang diduga antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi
- H2 : Terdapat ada pengaruh yang diduga antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi
- H3 : Terdapat ada pengaruh yang diduga antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sujarweni, V Wiratna, 2014) desain penelitian merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau menuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, tanpa desain yang benar seorang peneliti tidak akan melakukan penelitian dengan baik karena tidak ada gambaran seorang peneliti untuk melanjutkan penelitiannya. Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh akan diwujudkan berbentuk angka dan dianalisis berdasarkan statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Desain penelitian (metode penelitian) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam menyusun dan menyelesaikan masalah dalam penelitian. Oleh sebab itu, desain penelitian yang baik akan menghasilkan yang efektif dan efisien. Secara umum tujuan penelitian yang mendeskripsikan, membuktikan, mengembangkan dan menemukan. Data yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Dengan demikian, desain penelitian (metode penelitian) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan dan teori tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang sedang diteliti (Sugiyono, 2016)

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif survey kausal. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Secara garis besar penelitian deskriptif merupakan kegiatan penelitian yang

akan membuat gambaran suatu peristiwa atau gejala secara sistematis dan factual dengan penyusunan yang akurat dan apa adanya, sedangkan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif kuantitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistic dengan tujuan untuk mengamati suatu gejala sosial. Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai obyek penelitian dengan melihat keadaan atau fakta yang terjadi di lingkungan perusahaan dengan tujuan memecahkan suatu permasalahan yang ada.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas dan uji reabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mempunyai kriteria tertentu yaitu valid dan riabel. Data yang diperoleh melalui penelitian merupakan data ordinal atau kuesioner yang disebar kepada para karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi. Kota Bekasi Utara. Instrumen penelitian menggunakan *skala likert*. Dengan *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrument berupa pertanyaan-pertanyaan, selanjutnya data yang sudah terkumpul akan diolah menggunakan bantuan software *Microsoft Excel* dan *statistical product and service solution (SPSS)* versi 17 untuk membantu peneliti dalam proses penyelesaian penelitian yang lebih efektif dan efisien.

3.2 Tahapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu meninjau lokasi yang akan dijadikan objek penelitian, serta mengumpulkan kajian teoritis untuk dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian. Setelah semua kajian teoritis terkumpul, maka penentuan objek penelitian yang ditetapkan yaitu di PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi

Adapun masalah yang akan diteliti yakni mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, selanjutnya menetapkan fokus masalah berdasarkan kajian teoritis yang sudah ada. Untuk meninjau langsung ke lapangan, penulis terlebih dahulu memerlukan izin dari pihak terkait pengadaan penelitian. Berikut proses perizinan kepada beberapa pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini:

1. Mengajukan surat permohonan izin pada Fakultas Ekonomi yang ditandatangani oleh Ketua Prodi Manajemen dalam rangka melakukan penelitian/riset untuk mencari data yang dibutuhkan sesuai dengan rumusan masalah.
2. Surat izin penelitian/riset tersebut disampaikan kepada PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi Kemudian penulis mendapatkan surat balasan sebagai konfirmasi perizinan untuk melakukan riset di PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi yakni objek yang sebelumnya telah ditentukan penulis.

Selanjutnya peneliti menyusun laporan penelitian serta melakukan tahap pengujian yang terdiri dari beberapa uji seperti uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, serta uji hipotesis. Kemudian proses terakhir yaitu memberikan kesimpulan dan implikasi manajerial terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan.

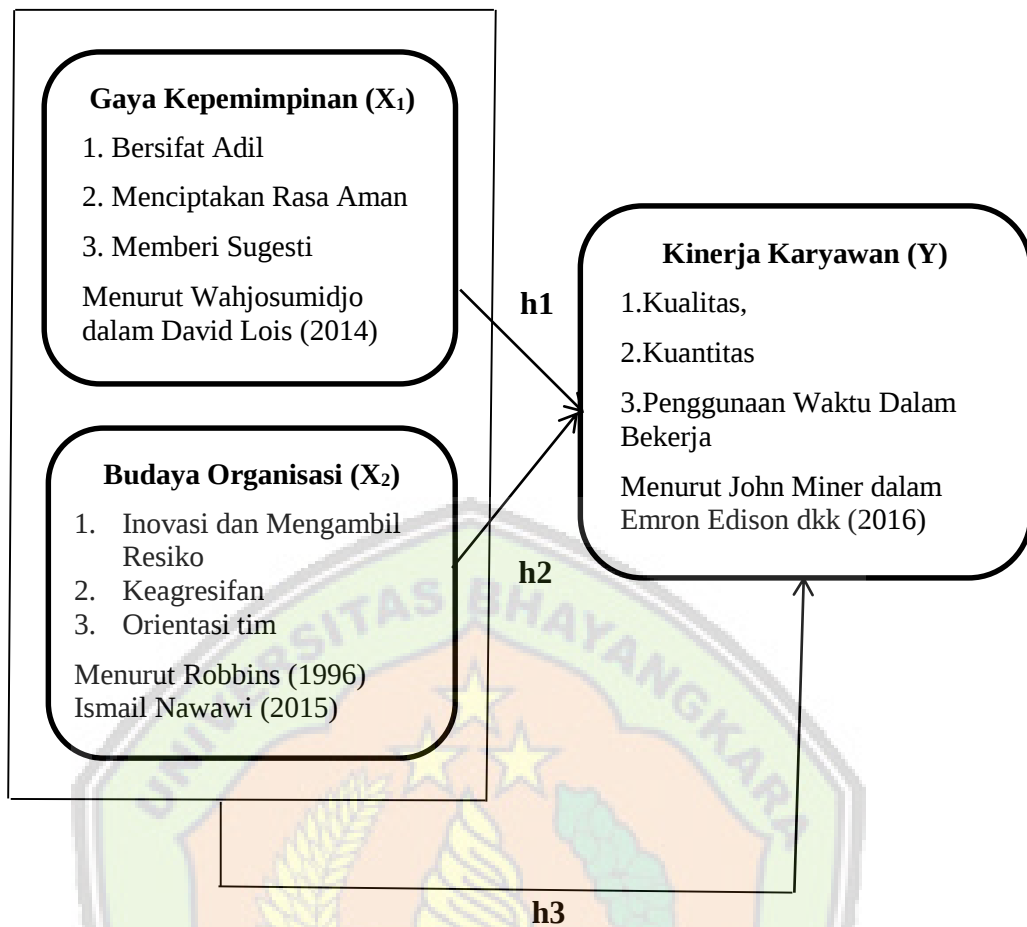
Setiap tahap penelitian perlu dilengkapi dengan tabel kegiatan. Dalam tabel kegiatan berisi tentang hal-hal yang dilakukan oleh peneliti dan keterangan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan kegiatan tersebut. Dalam melakukan tahapan penelitian ada beberapa komponen yang harus diperhatikan yang lebih efektif dan efisien sebagai berikut :

1. Menentukan masalah secara tepat dari suatu fenomena yang akan diteliti.
2. Menentukan tujuan dari penelitian secara tepat dan spesifik.
3. Menentukan beberapa kegunaan dari penelitian
4. Membahas literatur yang mengarah kepada penelitian yang akan dilakukan dan mendukung pada penelitian.

5. Menentukan metodologi penelitian yang tepat untuk memecahkan masalah yang sudah diidentifikasi.

3.3 Model Konseptual Penelitian

Model konseptual berisi penjelasan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti yakni hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2016). Model konseptual merupakan kesimpulan dari kajian teori yang tersusun dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, atau perbedaan/persamaan/perbandingan nilai variabel dari satu sampel dengan sampel yang lain. Model konseptual memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian. Peneliti akan menggunakan model konseptual yang telah disusun untuk menentukan pertanyaan-pertanyaan mana yang harus dijawab oleh penelitian dan bagaimana prosedur empiris yang digunakan sebagai alat untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan tersebut. Model konseptual diperoleh dari hasil sintesis dari proses berpikir deduktif (aplikasi teori) dan induktif (fakta yang ada, empiris), kemudian dengan kemampuan kreatif-inovatif, diakhiri dengan konsep atau ide baru yang disebut kerangka pemikiran. Adapun model konseptual pada penelitian ini yaitu :



Gambar 3.1 Model Konseptual

Berdasarkan gambar diatas, maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, sedangkan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi digunakan sebagai variabel independen.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasionalisasi variabel merupakan salah satu cara untuk menunjuk alat pengambilan data yang cocok untuk digunakan dalam penelitian. Selain itu, variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata digunakan dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah audit internal dan pengendalian internal.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem absensi karyawan.

Operasionalisasi variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Operasional variabel dibuat agar penelitian dapat lebih mudah dipahami oleh setiap pembaca tulisan ini, sekaligus untuk menghindari terjadinya salah pengertian atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang diteliti. Adapun semua indikator dalam operasionalisasi variabel ini adalah berskala nominal. Objek penelitiannya terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Adapun yang terdiri variabel bebasnya, yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel X1 dan budaya organisasi sebagai variabel X2 serta variabel adalah kinerja karyawan sebagai variabel Y.

Berdasarkan objek penelitian di atas, maka penulis bermaksud untuk menganalisis mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Penelitian ini yang dilakukan menggunakan metode survey. Data primer yang diperoleh menggunakan kuisioner yang didistribusikan kepada responden. Kuisioner

yang dibuat sebelumnya berdasarkan indikator atau kriteria yang telah ditetapkan. Berikut adalah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.1 Matrik variabel-variabel dalam definisi operasional dan indikator

N o	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Secara garis besar ada beberapa indikator gaya kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1991) Dalam David Lois (2014)	-Bersifat Adil -Menciptakan Rasa Aman - Memberi Sugesti	-Atasan Saya selalu turut adil dalam kerjasama antar perilaku organisasi -Atasan saya memberikan jaminan keamanan bagi seluruh karyawan -Atasan saya selalu memberikan semangat kepada saya untuk melakukan setiap pekerjaan	Likert

2	Budaya Organisasi (X2)	Menurut Robbins (1996) dalam Ismail Nawawi (2015) ada tiga karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi	-Inovasi dan mengambil resiko - Keagresifan - Orientasi Tim	-Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja - Saya selalu datang tepat waktu -Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006)	-kualitas -kuantitas -penggunaan waktu dalam kerja	- mengembangkan kemampuan -memahami pekerjaan yang dikerjakan - menggunakan	Likert

				an waktu sebaik- baiknya untuk mencapai target	
--	--	--	--	---	--

Data yang diperoleh melalui penelitian merupakan data ordinal atau kuisioner yang disebar kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti yaitu *skala likert (likert scale)*. Jawaban dari setiap item instrumen atau butir pernyataan mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Berikut adalah nilai atau skor dari setiap item instrumen atau butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.2 Karakteristik Penilaian Skala Likert (*Likert Scale*)

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

3.6 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.6.1 Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, tempat dan waktu penelitian membahas dan membatasi tentang dimana lokasi yang akan dilakukan penulis untuk melaksanakan penelitian agar tidak keluar dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tempat penelitian yang ditetapkan penulis adalah PT. Hernadhi Jaya Abadi yang beralamat di Jl. Raya Pangarengan No. 78 RT.004 RW.028 Belakang SPBU Candrabaga, Kaliabang Tengah, Bekasi Utara, Jawa Barat, Indonesia. Sedangkan yang menjadi sample adalah karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi.

3.6.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2018. Adapun yang akan dibahas terbatas hanya pada seberapa besar pengaruh variable gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan.

3.7 Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi juga merupakan himpunan semua objek yang menjadi bahan pembicaraan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi. Di Kota Bekasi Utara

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2013). Pertimbangan atau kriteria dari pengambilan sampel penelitian yaitu tercatat sebagai karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi.

Metode pengambilan dilakukan dengan metode random, dan menggunakan rumus Slovin.

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Tingkat Kesalahan 5%

$$\begin{aligned} n &= \frac{91}{1 + (91 \times 0,05^2)} \\ &= \frac{91}{1,2275} \\ &= 74,13 \\ &= 74 \text{ orang dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel} \end{aligned}$$

3.8 Metode Analisa Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016).

3.8.1 Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik adalah suatu proses dalam penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016).

Deskriptif statistik dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel itu diambil. Termasuk dalam deskriptif statistik antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase. Dalam deskriptif statistik juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2016).

3.8.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas atau keabsahan data dalam penelitian, menekankan pada uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh instrumen yang valid dan reliabel. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016). Sedangkan reliabilitas merupakan derajat konsistensi terhadap kesamaan data yang dihasilkan dari peneliti yang berbeda atau penelitian di waktu yang berbeda (Sugiyono, 2016).

Dalam hal validitas dan reliabilitas tentunya dipengaruhi oleh: (1) instrumen, (2) subjek yang diukur, dan (3) petugas yang melakukan pengukuran. Dalam hal pengukuran yang terpenting adalah informasi hasil ukur yang benar. Sebab dengan hasil ukur yang salah maka akan memberikan informasi yang salah pula, sehingga kesimpulan yang diambil menjadi tidak tepat.

3.8.2.1 Uji Validitas

Menurut Imam Ghazali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected item-Total Correlation* pada *output Cronbach alpha*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ (n adalah jumlah sampel).

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel < r hitung maka valid.

Untuk pengujian validitas kedua variabel independent dan dependen adalah dengan korelasi antara butir-butir pernyataan secara keseluruhan dengan menggunakan analisis SPSS 17.

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 Klasifikasi Penilaian Tingkat Validitas

Interval	Tingkat Validitas
0,80 – 1,00	Validitas Sangat Tinggi
0,60 – 0,80	Validitas Tinggi
0,40 – 0,60	Validitas Sedang
0,20 – 0,40	Validitas Rendah
0,00 – 0,20	Validitas Sangat Rendah

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghazali (2013) uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur

suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliable.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang harus dipenuhi. Penyimpangan dari asumsi klasik yang pertama menyebabkan terjadinya penyimpangan estimasi terhadap besarnya konstanta dalam hal ini kurang begitu mengganggu, karena yang diperhitungkan dalam penelitian adalah besarnya pengaruh perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dalam analisis regresi berganda yang perlu diperhatikan dan diuji.

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Imam Ghozali, 2013).

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau dengan melihat kemencengan (*skewness*) dari grafik histogram. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan. Selain dengan normal *probability plot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji

Kolmogorov-Smirnov. Dari table *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

- a. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
- b. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.

3.8.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Biasanya uji ini digunakan sebagai syarat analisis korelasi atau regresi pada spss dengan menggunakan tes *firlinierty* dengan taraf signifikansi 0,05 dikatakan mempunyai hubungan yang linier tidak signifikan bila kurang dari 0,05.

3.8.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antaravariabel bebas (*independent variable*). Jika variabel bebas (*independent variable*) saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas (*independent variable*) yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas (*independent variable*) samadengan nol (Imam Gozali, 2013).

Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Deteksi ada tidanya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *VIF* (*Variable Inflation Factor*) dan *tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai $VIF < 10$, dan $tolerance > 0,1$ (10%).

3.8.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah korelasi yang terjadi antara satu variabel *error* dengan variabel *error* lain. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

Autokorelasi sering terjadi pada dataruntut waktu (*time series*) karena "gangguan" pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi "gangguan" pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Sedangkan pada penelitian *cross sectional* jarang terjadi. Salah satu untuk mendeteksi adanya gejala autokorelasi dengan menggunakan metode *Durbin Watson d test*. Dengan cara membandingkan nilai d_{hitung} yang dihasilkan dari pengujian dengan d_{tabel} guna membuktikan ada atau tidaknya autokorelasi dalam model. Uji *Durbin Watson* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta), dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel independen. (Imam Ghazali : 2013).

3.4 Tabel Keputusan Autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_L$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$d_L \leq d \leq d_U$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_L < d < 4$
Tidak ada autokorelasi	No decision	$4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$

negatif		
Tidak ada autokorelasi positif dan negatif	Tidak ditolak	$dU < d < 4 - dU$

3.8.3.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dan residualnya (*SRESID*). Deteksi terhadap heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y dan sumbu X yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di-standardized (Imam Gozali, 2013).

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) adalah pengaruh secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh

antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Selain itu, analisis ini juga bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan berskala interval atau rasio (Yusuf Wibisono, 2015)

Dalam analisis ini, dapat dilihat bagaimana variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), mempengaruhi (secara positif atau negatif) variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y).

Bentuk matematis analisis regresi linier berganda untuk dua variabel/predictor adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

e = standar error

3.8.5 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis dalam statistik diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik). Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol maupun observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

3.8.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Imam Ghozali, 2013).

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat.

3.8.5.2 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji T adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y) dan apakah variabel independen (X_2) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variable gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai t hasil hitung lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka dapat dinyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial atau individu mempengaruhi variabel dependen.

Uji t dapat dilihat melalui nilai signifikansi yang $< 0,05$ dengan tingkat kepercayaan 5% , atau dari nilai t-hitung dan t-tabel, dimana : H_0 = tidak ada

hubungan antara variabel dependen dan independen H_a = ada hubungan antara variabel dependen dan independen. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, begitu juga sebaliknya. Apabila nilai $sig. < 0,05$ menolak H_0 dan menerima H_a , begitu juga sebaliknya.

3.8.5.3 Uji signifikansi simultan (Uji f)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2) yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu kinerja karyawan.

Uji F untuk membuktikan kebenaran yaitu untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan melalui uji F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 0.05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya variasi model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel berikutnya.
2. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya variasi model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Hernadhi Jaya Abadi yang berlokasi di Jln.Raya Pengarengan No.78 Rt.04/28 Kaliabang Tengah, Bekasi Utara Jawa Barat, Indonesia 17125. Yang bergerak dibidang produksi karpet untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Hernadhi Jaya Abadi atau lebih dikenal dengan HJ Karpet. Pertama kali dirintis oleh Heru Purnomo,ST pada tahun 2005 yaitu dibidang bisnis jual beli karpet Permadani dan Kebutuhan Rumah lainnya. Dengan usaha keras pemilik Heru Purnomo,ST dapat berjalan dengan baik sampai sekarang dan sudah memiliki beberapa Outlet-outlet karpet di beberapa kota besar di pulau Jawa.

Pada Tahun 2009 berekspansi dibidang kontraktor Interior dengan nama HJ Interior, karena pada saat itu banyak menerima permintaan dari para customer. Sesuai komitmen kepada customer, bahwa kualitas pelayanan adalah nomor satu. Perusahaan merekrut ahli-ahli dibidang interior dan project. Berkat tim yang solid. dipercaya oleh perusahaan-perusahaan besar seperti PT Pertamina, PT Chevron, Bank Mandiri, PT Omron, PT Astra , Dll. Selain Perusahaan-perusahaan besar kami juga banyak dipecaya oleh pemerintahan, misalnya Bank Indonesia, Kemenkumham, Depkominfo, Depohub,dll.

Meningkat ke level selanjutnya, menyadari bahwa project karpet handmade sangat menjanjikan, pada tahun 2010 mengakuisisi sebuah pabrik karpet handmade di Bekasi. Berkat kerja keras dari seluruh karyawan yang saat itu hanya 35 orang berhasil mengembangkan pabrik karpet ini sampai saat ini mempunyai karyawan sebanyak 91 orang, saat ini perusahaan memiliki

kapasitas produksi sebesar 3.700 m²/ bulan. Jumlah tersebut memang tidak terlalu besar jika dibandingkan dengan pabrik karpet diluar negeri, namun untuk pabrik karpet handmade, perusahaan PT. Hernadhi Jaya Abadi adalah salah satu dari 3 pabrik handmade dengan kapasitas produksi terbesar di Indonesia.

4.1.2 Kegiatan Bidang Usaha

Sebagai sebuah perusahaan manufacturing, PT Hernadhi Jaya Abadi memiliki visi dan misi yang memiliki tujuan dan cita-cita untuk menjadi perusahaan yang terus berkembang dan memiliki pangsa pasar yang luas, visi dan misi tersebut seperti berikut :

1. Visi Perusahaan

Menjadi Perusahaan yang mandiri dan menjadi pusat pemberdayaan umat di Indonesia dan di dunia.

2. Misi Perusahaan :

- a. Memberikan Pelayanan yang maksimal kepada Customer.
- b. Menerapkan sistem manajemen Mutu demi menghasilkan produk dengan kualitas terbaik.
- c. Memberdayakan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Perusahaan.

PT Hernadhi Jaya Abadi sebagai salah satu perusahaan yang memproduksi karpet dengan skala local, mampu memproduksi karpet dengan kapasitas 3,500/m² perbulan, dengan kapasitas sebanyak itu PT Hernadhi Jaya Abadi beroperasi selama 8 jam perhari. Waktu kerja di PT Hernadhi Jaya Abadi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jadwal Kerja PT Hernadhi Jaya Abadi

Hari Kerja	Waktu Kerja
Senin-Jumat	08:00 – 17:00
Sabtu	08:00 – 13:00

Sumber : PT Hernadhi Jaya Abadi

Pada hari libur nasional akan dihitung lembur, hari minggu digunakan hari lembur bagi bagian produksi dan tehniisi untuk kegiatan *cleaning* dan *maintenance* setelah kegiatan produksi selesai untuk menjaga agar mesin selalu terawat dan dapat dipakai secara optimal.

Sampai saat ini PT Hernadhi Jaya Abadi Di Kota Bekasi Utara memiliki total karyawan sekitar 91 orang yang bekerja pada bagian produksi dan staff, untuk menjaga semangat kerja karyawan PT Hernadhi Jaya Abadi Di Kota Bekasi Utara setiap satu tahun sekali mengadakan acara *Family gathering* yang bertujuan untuk menjaga hubungan kekeluargaan yang lebih harmonis, menjaga hubungan yang baik antar karyawan dan keluarga karyawan.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner

Penelitian ini dilakukan pada PT Hernadhi Jaya Abadi Jln.Raya Pengarengan No.78 Kaliabang Tengah Bekasi Utara, Jawa Barat. Penelitian ini untuk mengukur apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah PT Hernadhi Jaya Abadi, pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan secara langsung melalui responden. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada tanggal 30 April 2018 sampai 07 Mei 2018 dengan pembagian kuesioner sebanyak 74 buah, yang disebar kepada karyawan yang bekerja di PT Hernadhi Jaya Abadi Di Kota Bekasi Utara. Rincian kuesioner dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	74	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner kembali namun tidak dapat diolah	0	0
Kuesioner yang dapat diolah	74	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 74 kuesioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 100% yang berarti bahwa seluruh kuesioner kembali dan diolah.

4.2.2 Identitas Responden

Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya mengenai diri responden dapat dilihat pada karakteristik berikut ini yang disajikan dalam bentuk diagram lingkaran yang menunjukkan besarnya dalam jumlah dan persentase.

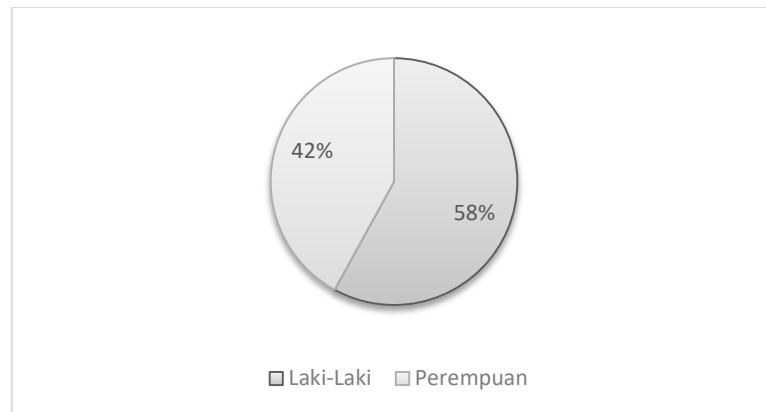
4.2.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	43	58.1 %
2	Perempuan	31	41,9 %
	Total	74	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dalam penelitian ini sebanyak

5,8% dan perempuan sebanyak yang memiliki jumlah 4,2%, Hal ini menunjukkan bahwa untuk pekerjaan yang lebih berat dan memerlukan tenaga fisik untuk melakukan pekerjaan dibagian produksi maupun gudang, laki-laki dipandang lebih pantas dan baik dibanding perempuan. Hal ini berarti jumlah karyawan laki-laki PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan perempuan.

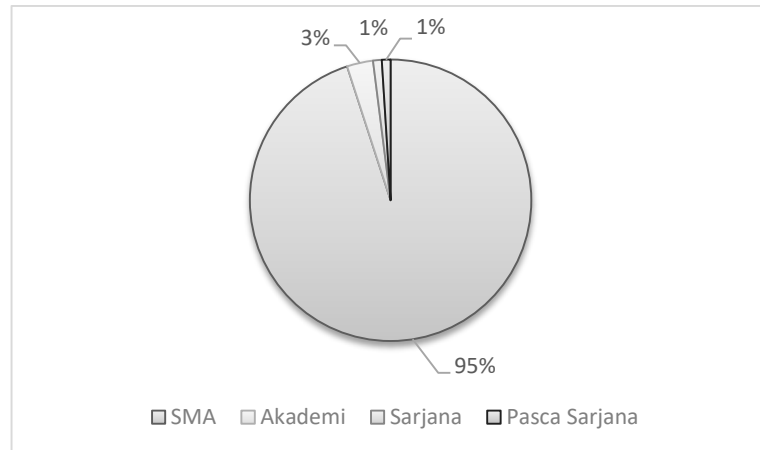
4.2.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	70	95,0%
2	Lulusan Akademi	2	3,0%
3	Lulusan Sarjana	1	1,0%
4	Lulusan Pascasarjana	1	1,0%
	Total	74	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.2 diatas memperlihatkan persentase responden berdasarkan tingkat pendidikan yang bekerja pada PT. Hernadhi Jaya Abadi, Pendidikan yang terbanyak adalah lulusan SMA yaitu sebanyak 95%, Jumlah pendidikan lulusan sarjana Yaitu 1%, Jumlah pendidikan lulusan akademi yaitu 3%, dan jumlah pendidikan lulusan pascasarjana yaitu sebesar 1%, Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dari karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi untuk melakukan penelitian hasil ini menunjukkan bahwa standar pendidikan untuk PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi, baik untuk karyawan tetap maupun karyawan waktu tertentu (Karyawan kontrak), mempunyai standar yang cukup tinggi yaitu minimal SMA namun terdapat 95% yang berpendidikan Lulusan Akademi 3% berpendidikan Lulusan Sarjana 1% hal ini mencerminkan bahwa *knowledge* karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi cukup bersaing dan cukup berkualitas bila di lihat dari tingginya standar tingkat pendidikannya.

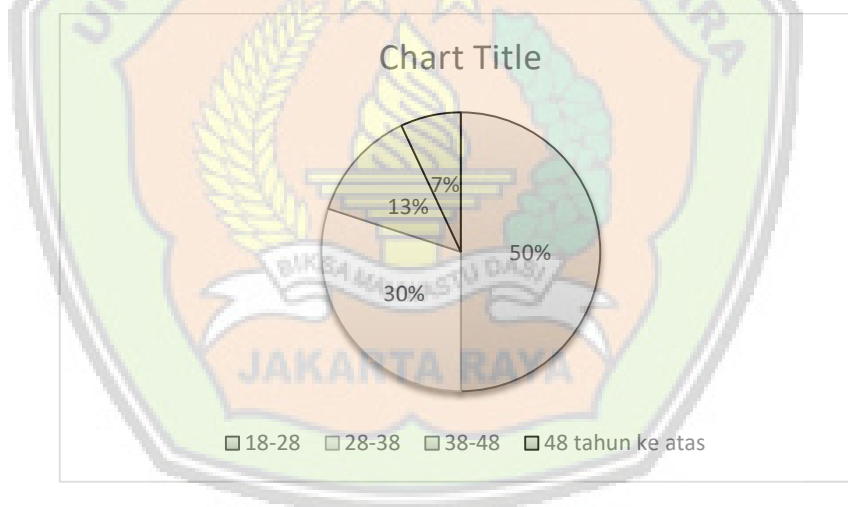
4.2.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	< 25 Tahun	25	34%
2	26-30 Tahun	17	23%
3	31-35 Tahun	9	12%
4	36-40 Tahun	13	18%
5	>41Tahun	10	13%
Total	74 orang	100%	100%

Sumber : Data Primer yang diolah,2018

Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa, jumlah responden berdasarkan usia dalam penelitian ini yang memiliki jumlah terbanyak adalah yang berusia 18-28 tahun yaitu sebanyak 50%, jumlah kedua terbanyak adalah usia 28-30 tahun yaitu sebanyak 30%, jumlah ketiga terbanyak adalah usia 38-48 Tahun yaitu sebanyak 13%, sedangkan jumlah terkecil adalah 48 tahun keatas sebesar 7%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usia 48 tahun ke atas merupakan usia yang masih memiliki pengalaman kerja yang tinggi dalam

bekerja, sehingga keberadaan karyawan pada usia tersebut diharapkan dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lain.

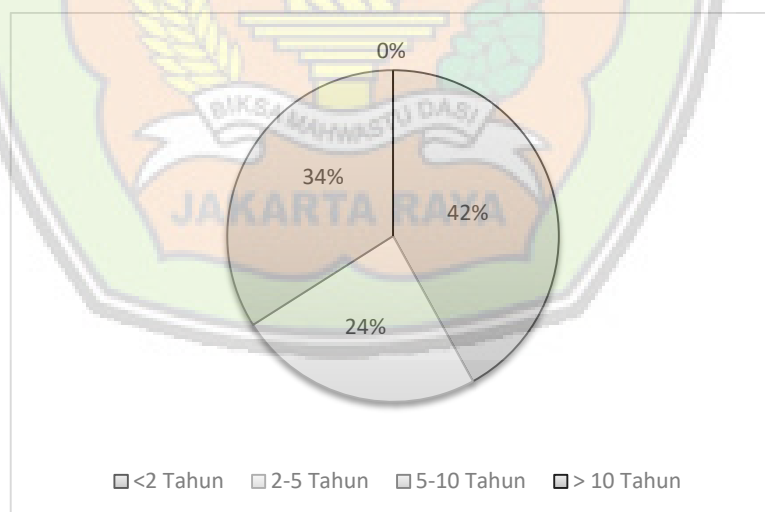
4.2.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	<2 Tahun	31	41,9%
2	2-5 Tahun	18	24,3%
3	5-10 Tahun	25	33,8%
4	>10 Tahun	0	0,0%
Total		74 orang	100%

Sumber : Data Primer yang di olah, 2018

Gambar 4.4 Diagram Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan masa kerja karyawan pada PT. Hernadhi Jaya Abadi. Masa kerja yang terbanyak adalah <2 Tahun yaitu sebanyak 42%, jumlah kedua terbanyak adalah masa kerja 5-10 Tahun yaitu sebanyak 34%, sedangkan jumlah yang terkecil adalah masa kerja >10 tahun yaitu 0,0%. Hasil ini

menunjukkan bahwa lebih banyaknya karyawan masih baru pada PT. Hernadhi Jaya Abadi dengan masa kerja terbanyak yaitu <2 Tahun dan perolehan persentase sebesar 42% bila dibandingkan karyawan dengan masa kerja >10 Tahun.

4.2 Uji Kuisioner

4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas ini dilakukan untuk mengetahui keabsahan dari kuesioner atau angket. Keabsahan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Kuesioner dapat dikatakan valid, apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam angket atau kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS (*statistical Product and Service Solution*) Pengujian validitas menggunakan program SPSS dengan metode *Pearson Correlation*, yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total item kuisioner. Dasar pengambilan keputusan uji validitas sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Untuk nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$. Yaitu $df = 20 - 2 = 18$, sehingga r tabel sebesar 0.4438 Kuesioner dapat dikatakan valid jika hasil uji validitas kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Untuk hasil yang lengkap dari uji validitas terdapat pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Korelasi antara	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.58229	0.4438	Valid
Pernyataan 2	0.772942	0.4438	Valid
Pernyataan 3	0.836065	0.4438	Valid
Pernyataan 4	0.801397	0.4438	Valid
Pernyataan 5	0.695377	0.4438	Valid
Pernyataan 6	0.886465	0.4438	Valid
Pernyataan 7	0.620296	0.4438	Valid
Pernyataan 8	0.740648	0.4438	Valid
Pernyataan 9	0.655688	0.4438	Valid

Sumber :Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 9 pernyataan variabel yang diuji dan 9 pernyataan bernilai positif atau bernilai lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0.4438 sehingga dapat di simpulkan bahwa 9 butiran pertanyaan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Korelasi antara	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.476583	0.4438	Valid
Pernyataan 2	0.611564	0.4438	Valid
Pernyataan 3	0.567424	0.4438	Valid
Pernyataan 4	0.470871	0.4438	Valid
Pernyataan 5	0.687057	0.4438	Valid
Pernyataan 6	0.547347	0.4438	Valid

Pernyataan 7	0.511545	0.4438	Valid
Pernyataan 8	0.664557	0.4438	Valid
Pernyataan 9	0.490552	0.4438	Valid

Sumber :Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 9 pernyataan variabel yang diuji dan 9 pernyataan bernilai positif atau bernilai lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0.4438 sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 butir pertanyaan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi antara	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.470879	0.4438	Valid
Pernyataan 2	0.574808	0.4438	Valid
Pernyataan 3	0.520388	0.4438	Valid
Pernyataan 4	0.678889	0.4438	Valid
Pernyataan 5	0.758563	0.4438	Valid
Pernyataan 6	0.654427	0.4438	Valid
Pernyataan 7	0.568585	0.4438	Valid
Pernyataan 8	0.543321	0.4438	Valid
Pernyataan 9	0.534164	0.4438	Valid

Sumber :Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 9 pernyataan variabel yang diuji dan 9 pernyataan bernilai positif atau bernilai lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0.443 sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 butir pertanyaan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.2.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Pengujian

reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan yang ada dalam penelitian ini menggunakan metode cronbach alpha (koefisien alpha croncbach), Metode ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan dari beberapa nilai atau berbentuk skala. Dasar untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, maka kuesioner yang diuji dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	9

Sumber :Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada output Realibility Statistic. Di dapat Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.695. Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0.60, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat realibilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar dapat dipercaya.

Tabel 4.11 Hasil Uji Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	9

Sumber :Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada output Realibility Statistic. Di dapat Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.671. Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0.60, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat

realibilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar dapat dipercaya.

Tabel 4.12 Hasil Uji Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	9

Sumber :Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada output Realibility Statistic. Di dapat Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.800 . Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0.60, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat realibilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar dapat dipercaya.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness.

Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistics

	Gaya Kepemimpinan	Budaya_Organi sasi	Kinerja_Karyaw an
N Valid	74	74	74
Missing	0	0	0
Mean	36.27	36.81	36.73
Median	36.00	37.00	36.00
Std. Deviation	3.593	3.395	3.320
Variance	12.912	11.525	11.022
Minimum	25	22	29
Maximum	45	42	42
Sum	2684	2724	2718

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel 4.11 Menjelaskan bahwa jawaban *minimum* dari responden variabel kepemimpinan sebesar 25, *maximum* sebesar 36.27 *mean* (rata-rata) sebesar 36.27, *median* sebesar 36.00, *standart deviation* 3.593. Jawaban *minimum* dari responden variabel budaya organisasi sebesar 22, *maximum* sebesar 42, *mean* (rata-rata) sebesar 36.81, *median* sebesar 37.00, *standart deviation* 3.395. Jawaban *minimum* dari responden variabel kinerja karyawan sebesar 29, *maximum* sebesar 42, *mean* (rata-rata) sebesar 36.73, *median* sebesar 36.00, *standart deviation* 3.320.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

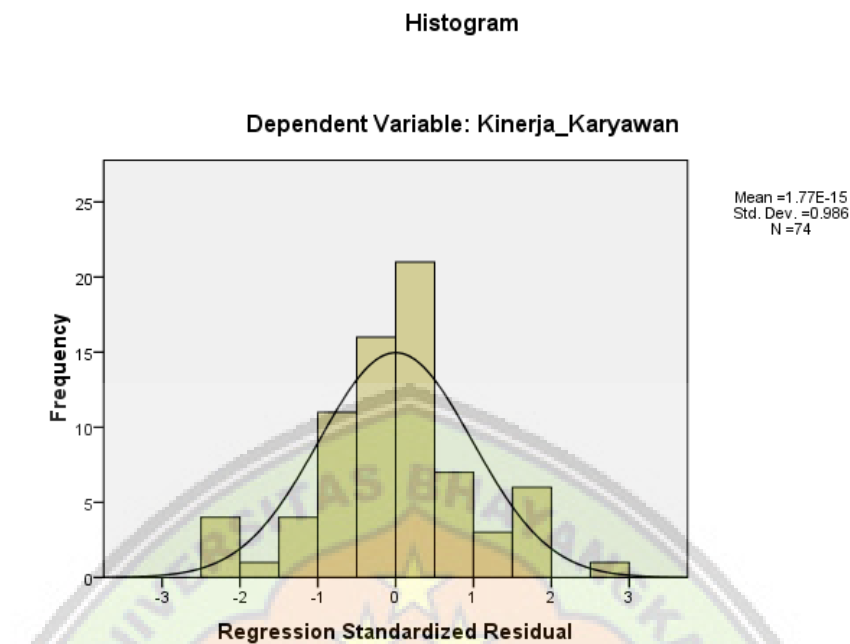
Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Dalam uji normalitas ini menggunakan uji *liliefors* dengan melihat nilai signifikansi pada *kolmogorov – smirnov*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

1. Analisis Grafik

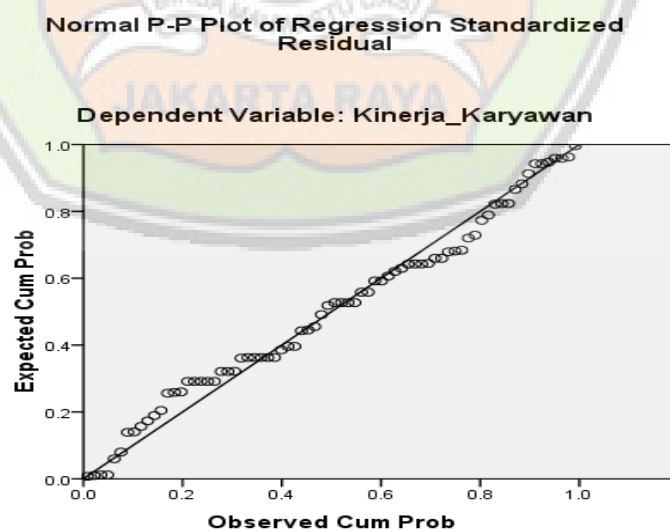
Dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pula distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka

model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.5 Histogram Uji Normalitas

Pada grafik histogram dapat di lihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng baik ke kanan ataupun ke kiri.



Gambar 4.6 P-P Plot Normalitas

Pada gambar dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat di lanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji kolmogorof-smirnov

Selain dengan melihat dalam grafik *Normal Probability Plot* peneliti menggunakan kembali uji statistik lain yang dapat di gunakan untuk menguji adalah dengan melihat tabel *Kolmogorof Smirnov*. Data tersebut dapat di distribusikan normal apabila nilai signifikan lebih dari 0,5%. Untuk melihat hasil yang lengkap sampel dari populasi berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada tabel uji normalitas berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
N	74	74	74
Normal Parameters ^{a,b} Mean	35.26	1.5635	36.69
Std. Deviation	3.539	.04360	.3.310
Most Extreme Differences Absolute	.125	.155	.137
Positive	.085	.148	.137
Negative	-.125	-.155	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z	1.077	1.338	1.174
Asymp. Sig. (2-tailed)	.196	.056	.127

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

a. Variabel Terikat Kinerja Karyawan

Uji normalitas terhadap terikat kinerja karyawan *probabilitas Asymp. Sig.* = 0,127 Karena nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig} > \alpha$ yaitu $0,127 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diuji kinerja karyawan berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan untuk analisis statistik inferensi.

b. Normalitas Variabel Bebas Gaya Kepemimpinan

Uji normalitas terhadap variabel bebas gaya kepemimpinan menghasilkan nilai dengan *probabilitas Asymp. Sig.* = 0,196. Karena nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig} > \alpha$ yaitu $0,196 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diuji gaya kepemimpinan berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan untuk analisis statistik inferensi.

c. Normalitas Variabel Bebas Budaya Organisasi

Uji normalitas terhadap variabel bebas budaya organisasi dengan *probabilitas Asymp. Sig.* = 0,056. Karena nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig} > \alpha$ yaitu $0,056 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diuji budaya organisasi berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan untuk analisis statistik inferensi.

4.4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Biasanya uji ini digunakan sebagai syarat analisis korelasi atau regresi pada spss dengan menggunakan tes *firlinierty* dengan taraf signifikansi 0,05 dikatakan mempunyai hubungan yang linier tidak signifikansi bila kurang dari 0,05.

Tabel 4.15. Hasil Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups (Combined)	382.254	13	29.404	4.177	.000
	Linearity	188.398	1	188.398	26.765	.000
	Deviation from Linearity	193.856	12	16.155	2.295	.018
	Within Groups	422.341	60	7.039		
	Total	804.595	73			

a. Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Uji linieritas variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh linieritas antara variable gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, didapati nilai linearity sebesar 0.000 kurang dari ($<$) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang linier antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.16. Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Budaya_Organisasi	Between Groups (Combined)	486.840	13	37.449	7.071	.000
	Linearity	287.962	1	287.962	54.374	.000
	Deviation from Linearity	198.879	12	16.573	3.129	.002
	Within Groups	317.755	60	5.296		
Total		804.595	73			

b. Uji Linieritas Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Uji linieritas variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh linieritas antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan, didapati nilai linearity sebesar 0.000 kurang dari ($<$) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang linier antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

4.4.3 Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika. a hitung $<$ a dan VIF hitung $>$ VIF. Variabel

bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 17 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Analisis Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.490	3.694		3.110	.003		
Gaya Kepemimpinan	.224	.098	.243	2.280	.026	.743	1.347
Budaya_Organisasi	.465	.104	.475	4.459	.000	.743	1.347

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh masing-masing variabel bebas dengan nilai VIF variabel bebas Gaya Kepemimpinan sebesar 1.347, Budaya Organisasi 1.347. Karena nilai VIF lebih rendah dari persyaratan (< 10) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinearitas yang berarti bahwa model yang dikembangkan sudah tepat.

4.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode (t) dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1). Uji autokorelasi dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat autokorelasi antara error yang terjadi

antar periode yang diujikan dalam model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi harus dilihat nilai uji Durbin-Watson.

Tabel 4.18 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 ^a	.402	.385	2.604	1.428

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

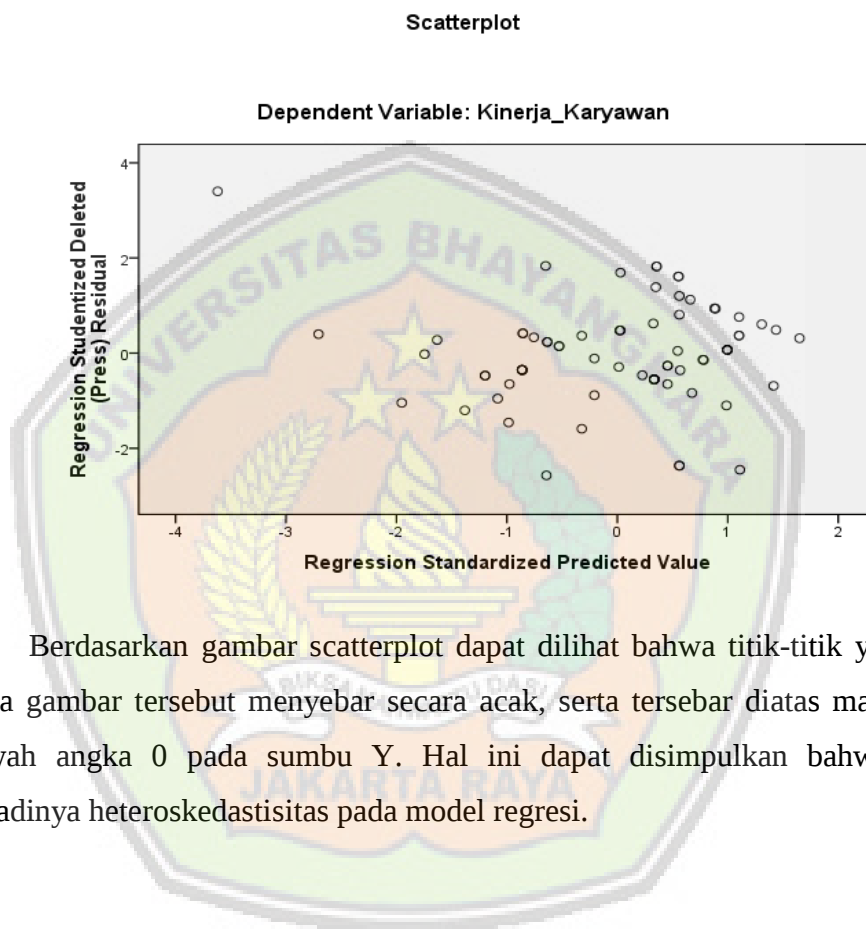
Uji autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan diperoleh nilai Durbin Watson sebesar DW = 1.428. Berdasarkan kategori yang ada, nilai DW termasuk dalam range $1 < DW$ ($1.428 < 3$) yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda yang dilakukan tidak memiliki masalah autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier dapat dilanjutkan.

4.4.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data lewat program SPSS antara ZPRED (sumbu X=Y hasil prediksi) dan SDRESID (sumbu Y-Y prediksi – Y riil) menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 17 adalah sebagai berikut Model persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah heterokedastisitas yaitu jika titik-titik pada grafik scatter plot

antara nilai prediksi model dengan nilai sisaannya tersebar acak tidak membentuk pola tertentu seperti segi tiga, segiempat, lengkung yang beraturan, dan sebagainya.

Gambar 4.7 Hasil Analisis Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada gambar tersebut menyebar secara acak, serta tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi.

4.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variable independen ($x_1, x_2, \dots, x_n$) dengan variable (Y). regresi yang memiliki satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Analis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

4.1.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.490	3.694		3.110	.003		
Gaya Kepemimpinan	.224	.098	.243	2.280	.026	.743	1.347
Budaya_Organisasi	.465	.104	.475	4.459	.000	.743	1.347

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 11.49 + 0,224 X_1 + 0,465 X_2$ Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 11.49

Jika variable gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar 11.49

2. Koefisien Gaya Kepemimpinan

Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,244, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kepemimpinan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,244

3. Koefisien Budaya Organisasi

Nilai koefisien budaya organisasi menunjukan angka sebesar 0,465, menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk 0,465 akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,465

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada table berikut:

Tabel 4.20 Hasil Analisis Uji R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 ^a	.402	.385	2.604	1.428

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari hasil data tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0.385 atau 38,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,5%, sedangkan 61,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

4.6.2 Uji Variabel Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui hubungan variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan maka perlu dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21 Hasil Uji T**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.490	3.694		3.110	.003		
Gaya Kepemimpinan	.224	.098	.243	2.280	.026	.743	1.347
Budaya_Organisasi	.465	.104	.475	4.459	.000	.743	1.347

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

a. Hasil Uji Hipotesis Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Untuk membuktikan bahwa ; Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, melalui hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

1) Menentukan Hipotesis

H1 = Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ho = Secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2) Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$

3) Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh t hitung sebesar 2,280

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $74-2-1 = 71$, hasil yang diperoleh untuk t sebesar 1,994

5) Kriteria Penguji

Jika t hitung $>$ t tabel, H1 diterima maka Ho ditolak

Jika t hitung $<$ t tabel, H1 ditolak maka Ho diterima

6) Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung yaitu 2,280 dan t tabel yaitu 1,994 ($2,280 > 1,666$) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak .

7) Kesimpulan

Keputusannya adalah berdasarkan perhitungan yang diperoleh t hitung = 2,280 > t tabel = 1,994, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari α sebesar 0,05. Demikian gaya kepemimpinan (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). artinya apabila seorang karyawan diberikan motivasi oleh pemimpin maka memiliki kecenderungan hasil kinerja yang baik dan kinerja semakin meningkat. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya perbaikan dari gaya kepemimpinan pada PT. Hernadhi Jaya Abadi, Kota Bekasi.

b. Hasil Uji t Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui hipotesis yang diuji t adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

H_1 = Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_0 = Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$

3) Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung sebesar 4.459

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $74-2-1 = 71$, hasil yang diperoleh untuk t sebesar 1,994

5) Kriteria penguji

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_1 diterima maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_1 ditolak maka H_0 diterima

6) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai t_{hitung} yaitu 4.459 dan t_{tabel} yaitu 1,994 ($4,459 > 1,994$) maka H_1 diterima H_0 ditolak.

7) Kesimpulan

Keputusannya adalah berdasarkan perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} = 4,459 > t_{tabel} = 1,994$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α sebesar 0,05. Dengan demikian budaya organisasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya apabila seorang karyawan mengikuti budaya organisasi yang tinggi dalam bekerja, maka memiliki kecenderungan hasil kinerja yang baik dan kinerja semakin meningkat. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan.

4.6.3 Uji Signifikasi Simultan (Uji f)

Untuk membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H_0 = Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H_1 = Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan**ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	323.218	2	161.609	23.836	.000 ^a
Residual	481.376	71	6.780		
Total	804.595	73			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variable gaya kepemimpinan dan budaya organisasi diperoleh Fhitung = 23.836 dan Ftabel 3.13, Fhitung 23.836 > Ftabel 3.13 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

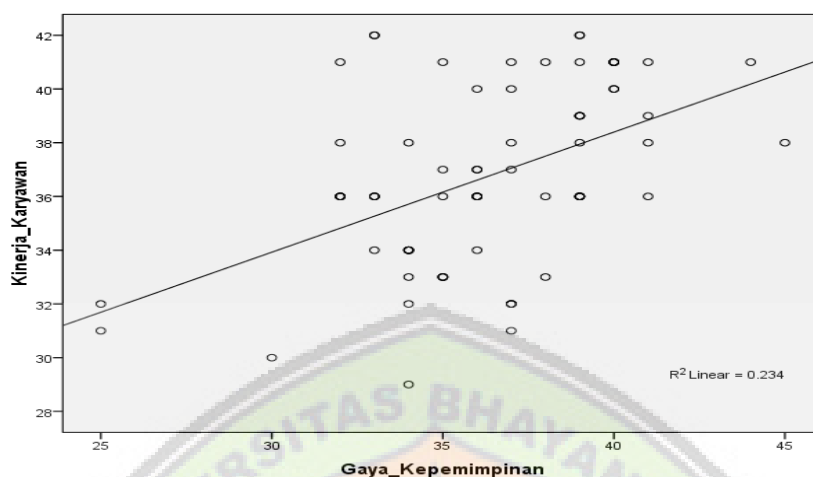
Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi. Berikut ini akan disampaikan pembahasan hasil penelitian dengan mengacu kepada tujuan penelitian.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis melalui uji t yaitu bahwa gaya kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.280. sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,994 , karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu (2,280 > 1,994) dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,224 dengan nilai signifikan sebesar 0,026 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,050 (0,026 < 0,050) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H1 dan menolak Ho. Sehingga dapat ditarik

kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 4.8 Grafik Hipotesis 1



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

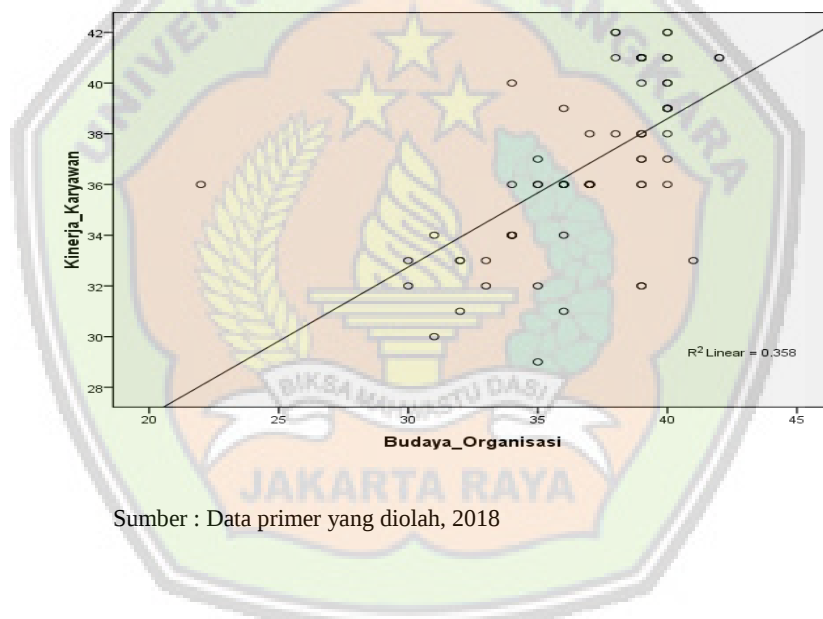
Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat. Pengaruh positif dari gaya kepemimpinan yang dilakukan karyawan yaitu apabila seorang karyawan semakin bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, maka karyawan tersebut akan memiliki tanggung jawab yang tinggi, maka memiliki kecenderungan hasil kerja yang maksimal dan kinerja semakin tinggi. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya perbaikan tanggung jawab yang lebih dari karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan Regiana Aditya Reza (2010) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjar yang diperoleh hasilnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis melalui uji t yaitu bahwa Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.459. Sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,994 , karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($4.459 > 1,994$) dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,465 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,005 ($0,000 < 0,005$) maka model analisis regresi sudah signifikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 4.9 Grafik Hipotesis 2



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi, maka Kinerja Karyawan meningkat. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berkaitan erat dengan usaha pencapaian salah satu tujuan perusahaan yaitu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan yang baik yaitu mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Apabila gaya kepemimpinan dilaksanakan dengan baik maka sebuah tujuan perusahaan akan mudah dicapai dengan mudah dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu upaya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan meningkatkan budaya organisasi kepada

karyawan agar karyawan dapat terdorong untuk lebih berantusias dalam bekerja. Selain bertujuan untuk mendorong antusias karyawan dalam bekerja, budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja yang ditunjukkan karyawan.

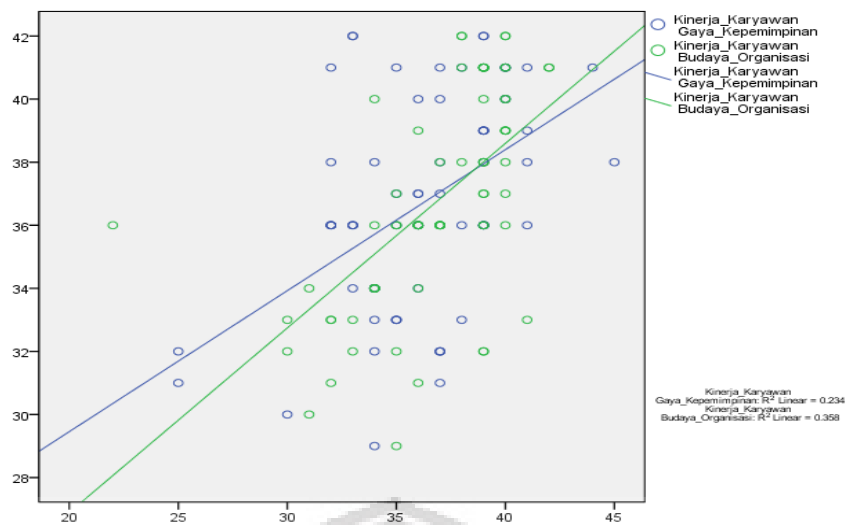
Apabila gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik dalam sebuah perusahaan maka akan menghasilkan kinerja kerja yang baik bahkan meningkatkan bagi setiap karyawan, sehingga kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adi Prawatya (2012) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) DI KRAI PURWODADI Hasil dari penelitiannya yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

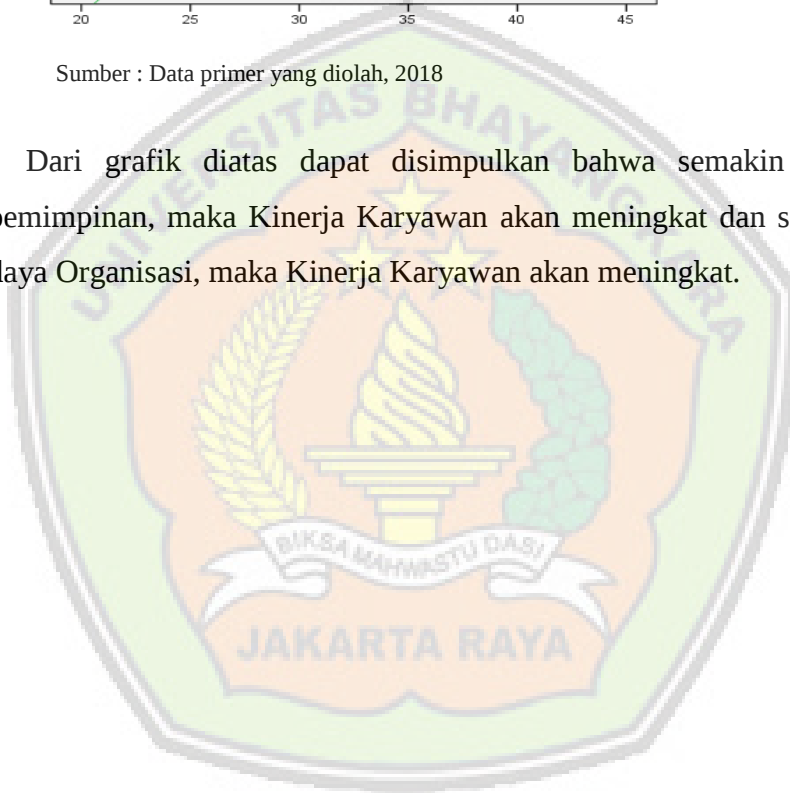
Hasil pengujian hipotesis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi menunjukkan nilai F hitung sebesar $23.836 > 3.13$ Taraf signifikan hasil sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Gambar 4.10 Grafik Hipotesis 3



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan semakin tinggi Budaya Organisasi, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.



BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi.
3. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan diteliti dan budaya organisasinya dapat diterima karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, hasil pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh maka implikasi manajerial yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan, dalam hal ini Gaya Kepemimpinan sebaiknya PT. Hernadhi Jaya Abadi Kota Bekasi dapat mengasah jiwa kepemimpinannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat bersifat adil yaitu rasa kebersamaan diantara anggota karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mampu menciptakan rasa aman bagi para bawahannya hal ini dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimis didalam menghadapi segala permasalahan sehingga dalam melaksanakan tugas para karyawan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah. Pemimpin harus mampu memberikan sugesti yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang baik serta penggunaan waktu dalam bekerja lebih efisien.

2. Berkaitan dengan budaya organisasi hendaknya para pemimpin memberikan budaya organisasi yang lebih tinggi terhadap karyawan. Seperti memberikan inovasi dan mengambil resiko supaya lebih inovatif dan berani mengambil resiko yang dihadapinya. Memberikan arahan tentang orientasi tim agar para karyawan bisa bekerja sama dengan anggota lainnya tidak secara individu. Serta memberikan semangat agar para karyawan lebih agresif dalam melaksanakan tugasnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya mampu memberikan tambahan-tambahan teori yang mendukung sehingga akan dapat memberikan gambaran baru mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil variabel selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi melihat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

