

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JOKO SOLO MEDAN

Maduma Sari Sagala¹, Seikel Tratama Sipahutar²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indosnesia

Email: madumasari@gmail.com

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Ayam Penyet Joko Solo masih sangat rendah dan Budaya Organisasi yang diterapkan masih sangat rendah sehingga Kinerja Karyawan pada PT. Ayam Penyet Joko Solo ikut rendah juga dan belum efektif diterapkan di dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayam Penyet Joko Solo Indonesia. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Joko Solo Medan. Jumlah sampel sebanyak 38 pegawai, dengan metode sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diolah, diperoleh hasil regresi linear berganda $Y = 22,815 + 0,516X_1 + 0,952X_2 + e$. Semua hipotesis yang diajukan diterima. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Joko Solo Medan dengan nilai $t_{hitung} = 2,352 > t_{tabel} 2,030$. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Joko Solo Medan dengan nilai $t_{hitung} = 6,631 > t_{tabel} 2,030$. Hasil uji silmutan dalam penelitian ini, diketahui nilai $F_{hitung} = 22,257 > F_{tabel} 3,27$ yaitu Kedisiplinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Joko Solo Medan. Nilai (R^2) sebesar **0,548(54,8%)**. Sehingga dapat dikatakan bahwa **54,8%** variasi variable terikat yaitu Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada model dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan pada PT. Joko Solo Medan

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2000) menjelaskan “bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi”.

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas, jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan keluhan yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Secara teoritis berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa

lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah *ranking* dan *grading* (Heidjrachman, 2002:118).

Tabel 1. Tingkat absensi karyawan PT. Ayam Penyet Joko Solo Indonesia pada tahun 2019

Bulan	Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seterusnya (Orang)	Absensi (Hari)	Hari Masuk (Hari)	(%)
(1)	(2)	(3)	(4)=(2)x(3)	(5)	(6)=(4-5)	(7)=(5:4) x100
Jan	38	26	988	135	853	3.49
Feb	38	24	912	112	800	3.13
Mar	38	26	988	148	840	3.82
Apr	38	25	950	135	815	3.62
Mei	38	26	988	126	862	3.25
Juni	38	27	1026	90	936	2.23
Juli	38	26	988	105	883	2.71
Agst	38	26	988	120	868	3.09
Sept	38	26	988	135	853	3.48
Oktober	38	27	1026	105	921	2.60
Nov	38	26	988	100	888	2.58
Des	38	27	1026	120	906	2.98
Jumlah		312	11856	1431	8772	36.98
Rata-rata		26	988	11925	751	3.08

Tabel 2. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian kinerja karyawan Pada PT. Ayam Penyet Joko Solo Indonesia (2018-2019)

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Kesetiaan	92	Amat Baik	85	Baik
2.	Prestasi Kerja	82	Baik	75	Cukup
3.	Tanggung Jawab	85	Baik	73	Cukup
4.	Ketaatan	88	Baik	72	Cukup
5.	Kejujuran	86	Baik	76	Baik
6.	Kerjasama	89	Baik	70	Cukup
7.	Prakarsa	90	Amat Baik	78	Baik
8.	Kepemimpinan	85	Baik	76	Baik
Jumlah		697		605	
Rata-Rata		88,38%	Baik	75,50%	Cukup

(Sumber : Hasil DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) karyawan Pada PT. Ayam Penyet Joko Solo Indonesia).

Pada Tabel diatas dapat di lihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Ayam Penyet Joko Solo Indonesiasudah baik pada tahun 2018, akan tetapi pada tahun 2019 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 7,88% dari tahun 2018. Penurunan itu terlihat pada indikator prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerja sama yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2019 terdapat masalah pada kinerja pegawai. Pada kinerja pegawai indikator yang digunakan mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung karyawan tersebut.

Kinerja Karyawan dapat mengalami penurunan, hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi kerja di dalam diri mereka menurun dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan dan dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktivitas organisasi inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja pada PT. Ayam Penyet Joko Solo Indonesia di masa depan.

Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja karyawan, diantaranya adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian karyawan yang masih bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan pada waktunya. Permasalahan yang menyangkut kemampuan karyawan harus segeradiselesaikan dengan baik. Keterbatasan karyawan yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya insani akan juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional.

Kinerja karyawan di PT. Ayam Penyet Joko Solo Indonesia belum begitu maksimal misalnya tidak melakukan 3S (salam, sapa,dan senyum) yang merupakan standar kerja dalam perusahaan restoran dan masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja misalnya terlambat masuk kerja. Pada perusahaan Ayam Penyet Joko Solo Indonesia belum dapat mengelola pengendalian Budaya Organisasi dengan baik misalnya masih kurangnya pengawasan dari pimpinan PT. Ayam Penyet Joko Solo Indonesia secara langsung karena pemimpin tidak selalu berada diperusahaan sehingga masih banyak ruang bagi karyawan untuk melakukan kecurangan dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan kegiatanoperasional perusahaan juga menjadi sedikit terhambat.

Dengan adanya pemantauan dan aktivitas pengendalian oleh pemilik kepada pengelola, maka fungsi pengendalian internal semakin bertambah penting. Pimpinan Ayam Penyet Joko Solo Indonesia terkadang juga kurang menyadari betapa pentingnya dan berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan misalnya pemimpin kurang memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan yangberkaitan dengan kegiatan operasional. Pengendalian Internal dan Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu organisasi perusahaanuntuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan”** (Studi kasus pada PT. Ayam Penyet Joko Solo Indonesia).

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:13) “jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif (statistik) dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Peneliti menganalisis data dengan menggunakan metode regresi linier berganda.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002:102). Berdasarkan pengertian di atas, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Ayam Penyet Joko Solo Indonesiasejumlah 38 karyawan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:81) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Pada peneliti ini peneliti menggunakan teknik sampeljenuh.Sugiyono(2011:68) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”. Sehingga peneliti menggunakan seluruh karyawan PT. Ayam Penyet Joko Solo Indonesiasebanyak 38 sebagai sampel dalam penelitian ini.

3. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah dimana variabel-variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lain dan dapat diukur nilainya.Dalam definisi operasional ini terdiri atas dua variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variable yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Ferdinand (2011:28) menjelaskan bahwariabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat dalam penelitian atabisa dikatakan sebagai variabel yang di pengaruhi, dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu kinerja karyawanPT. Ayam Penyet Joko Solo Indonesia.Variabel independen sering disebut variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*.Dalam pengertian lain variabel independent disebut sebagai variabel bebas,yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atautimbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2008:39). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi . Penjabaran mengenai variabel – variabel diatas beserta indikatorataupun faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut :

Tabel 3. Variabel dan Indikator

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Merupakan cara seorang pemimpin untuk aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi,	a. Pengaruh Ideal b. Inspirasi c. Pengembangan intelektual d. Perhatian	Skala Likert

		melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.	Pribadi	
2	Budaya Organisasi (X2)	Dari uraian di atas mengenai pengertian budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan Ekspektasi	a. Profesionalisme b. Percaya pada rekan sekerja c. Keteraturan d. Permusuhan e. Integrasi	Skala Likert
3.	Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang bersangkutan	a. Perilaku inovatif b. Pengambilan inisiatif c. Tingkat potensi diri d. Manajemen waktu e. Pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan f. Kemampuan diri untuk mencapai tujuan	Skala Likert

Sumber : Diolah Peneliti 2020

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan tiga metode penelitian:

a. Metode observasi

Merupakan serangkaian pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ditempat atau lokasi observasi melalui mata, telinga dan perasaan. Dengan melihat fakta-fakta fisik apa saja yang ada di lokasi observasi dan menerima masukan – masukan yang diberikan kepada pihak-pihak yang ada di lokasi atau yang terkait didalam penelitian ini.

b. Angket / kuisisioner

Merupakan suatu daftar yang berisi pertanyaan yang harus dijawab oleh pihak terkait (responden) untuk mengisi angket tersebut. Terdapat 3 bentuk pertanyaan dalam melakukan atau membuat pertanyaan didalam sebuah angket atau kuisisioner yaitu pertanyaan tertutup, pertanyaan terbuka dan pertanyaan setengah terbuka. Namun didalam penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk pertanyaan yang tertutup karena dengan menggunakan pertanyaan yang tertutup maka responden akan lebih leluasa

dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam angket maupun kuisioner. Sehingga cara tersebut sangat efisien.

Penilaian	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

c. Wawancara

Metode ini merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab kepada pihak terkait yaitu pada PT. Ayam Penyet Joko Solo Indonesia.

5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua data yaitu:

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden melalui kuisioner yang terdapat pertanyaan-pertanyaan mengenai kompensasi, lingkungan kerja, budaya perusahaan dan kepuasan kerja.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung peneliti dapatkan dari PT. Ayam Penyet Joko Solo Indonesia. seperti informasi dari Manajer, internet, majalah dan arsip-arsip.

6. Uji Validitas Dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Priyatno (2010:90), uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur Kriteria pengujiannya adalah: jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Nannuly dalam Umar (2008: 56), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Alpha Croanbachs*, dimana nilai korelasi r akan dibandingkan dengan nilai 0,6 yang merupakan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai korelasi $r <$ dari 0,6 maka instrument tidak reliabel. Jika nilai korelasi $r >$ dari 0,6 maka instrumen penelitian reliabel.

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Priyatno (2010:71), menjelaskan uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian

ini menggunakan uji *liliefors* dengan melihat nilai pada kolom *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika signifikansi $> 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Umar (2008: 80), uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Metode yang digunakan dalam uji ini adalah uji spearman rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali, (2009:13) regresi linier berganda ingin mengujipengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap suatu variabel dependen dan umumnya dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai *intercept/constant*

X1 = Variabel gaya kepemimpinan

X2 = Variabel Budaya Organisasi

β_2 , = Koefisien regresi variabel bebas

e = Standard error (tingkat kesalahan)

8. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji koefisien regresi secara parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Uji ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial (satu persatu) terhadap variabel terikat. Hasil uji dilakukan pada *ouput* SPSS 20 pada tabel *coeficient*. Hasil kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (uji koefisien regresi secara bersama-sama)

Menurut Ghozali (2016:96) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

- 1) H_0 diterima jika gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- 2) H_a : variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016;95).

Keterangan :

D = koefisien determinan.

R^2 = koefisien korelasi yang dikuadratkan.

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = R^2 \times 100\%$$

PENUTUP

1. Kesimpulan

Kesimpulan dari pembahasan penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Ayam Penyet Joko Solo, dilihat dari nilai signifikansinya untuk variabel Gaya Kepemimpinan (0,025) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,352 > t_{tabel} 2,030$.
- b. Hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel Budaya Organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 6,631 > t_{tabel} 2,030$ ($n-k=38-3=35$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Budaya Organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayam Penyet Joko Solo Medan.
- c. Hasil penelitian ini nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau $F_{hitung} = 22,257 > F_{tabel} 3,27$ ($df_1 = k-1 = 3-1 = 2$) sedangkan ($df_2 = n- k (38-3=35)$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Joko Solo Medan.
- d. Peneliti menggunakan metode dengan alat regresi linear sedangkan peneliti lain menggunakan metode uji model summary, alat regresi linear, dan path analysis sehingga mendapatkan persamaan hasil penelitian dimana H_a diterima dan H_0 ditolak dan berpengaruh positif.

2. Saran

Saran yang dapat diberikan kepada PT.AyamPenyetJoko Solo yaitu:

- a. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel-variabel lain untuk dapat melihat pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja.
- b. Peneliti menyarankan kepada bagian kepegawaian dan sumber daya manusia di PT.AyamPenyetJoko Solo untuk dapat meningkatkan budaya organisasi yang lebih positif bagi para karyawan di perusahaan, dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawan, untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan.
- c. Peneliti menyarankan kepada karyawan PT.Joko Solo untuk dapat menjaga keakraban dan kebersamaan dalam aktivitas kerja, yang akan sangat berpengaruh dalam mendorong munculnya Budaya Organisasi pada para karyawan.
- d. Dalam gaya kepemimpinan seorang pemimpin harus memperhatikan perhatian pribadi kepada setiap karyawan masing-masing dilihat dari kinerja karyawan para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. 2003. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Augusty, Ferdinand. 2011. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Baihaqi & Sugirman. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson. (2003). *Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No. 2, pp. 207-218.
- Brown, H. Douglas. 2000. *Principles of Language Learning and Teaching*. San Francisco : Longman.
- Covey, 2007, *The Transformational Leadership Report*. Cropanzano, R., & Rupp, D. E. Press.
- Cushway dan Lodge, 2000, *Organizational Behaviour And Design*. Jakarta: ElexMedia Computindo.
- David, F.R. 2004. *"Manajemen Strategis Konsep"*. Edisi ketujuh. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Eka Nuraini Rachmawati. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Eugene McKenna dan Nic Beech, 2000, *How to built a corporate culture*. Penerbit : Harvard Business school Publishing
- Fred Luthan, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin. Andhika Yuwono; Shekar, BINA Pustaka, Jakarta.
- Gibson *et al*, 2006, *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*, Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Handoko (2012) *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Serrata*. *Jurnal Skripsi*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2003, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Hofstede, Geert, Harris. Bond, Michael, Luk, Chung-Leung, 1993, *Individual Perceptions of*

- Organizational Cultures: A Methodological Treatise on Levels of Analysis*, Organization Studies, Vol. 14 (4), Pp. 483-503
- Husein, Umar. (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kartono, 2006, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada,. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kilmann, Saxton dan Serpa, 2005, *Gaining Control of the Corporate Culture*. Edisi Terjemahan, Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Kotter dan Heskett, 2005, *Corporate Culture and Performance*, New York, Maxwell, Macmillan, Canada, Inc
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behaviour, Eight Edition*. International Edition. McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : UPP AMP YPKN
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya
- Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mondiani, Tria. 2012. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ SEMARANG*”. Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1 September 2012.
- Muhammad Zainur Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Nurjanah. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan(Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)*. Tesis. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Siti Munafiah. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang)*. Skripsi. FE Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung
- Suharyanto, 2011 *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya,*