

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN
NUSANTARA I KOTA LANGSA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)**



Oleh:

MIPTAHUDIN
NIM. 4032016008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
2022 M / 1443 H**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

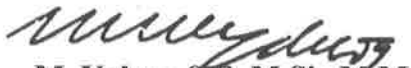
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA I KOTA LANGSA**

MIPTAHUDIN
Nim. 4032016008

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)
Pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah

Langsa, 10 Febuari 2022

Pembimbing I


M. Yahya, S.E, M.Si., M.M

NIP. 19651231 199905 1 001

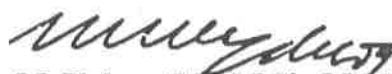
Pembimbing II


Zefri Maulana, M.Si

NIP. 19861001201903 1 106

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Keuangan Syariah


M. Yahya, S.E, M.Si., M.M

NIP. 19651231 199905 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

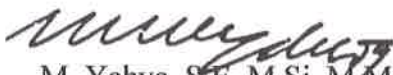
Skripsi berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kota Langsa" an. Miptahudin, NIM 4032016008 Program Studi Manajemen Keuangan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 10 Februari 2022. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah.

Langsa, 10 Februari 2022

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Manajemen Keuangan Syariah IAIN Langsa

Ketua/Penguji I


M. Yahya, S.E, M.Si, M.M

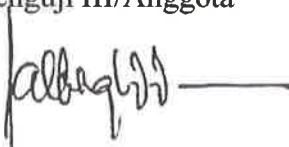
NIP. 19651231199905 1001

Sekretaris/Penguji II


Zefri Maulana, M.Si

NIP. 19861001201903 1 106

Penguji III/Anggota


Drs. Junaidi, M.Ed, MA

NIP. 19691231 200701 001

Penguji IV/Anggota


Safwandi, M.Mat

NIDN. 19860615201903 015



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
IAIN Langsa


Prof. Dr. Iskandar Budiman, M. CL
NIP. 19650616 1995031 002

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miptahudin
NIM : 4032016008
Tempat/tgl. Lahir : Majalengka, 09 Juli 1995
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Cikidang Kel/Desa Buninangara Kec. Malausma

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kota Langsa**" benar karya asli saya dan bukan hasil plagiasi, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 10 Februari 2022

Yang membuat pernyataan


Miptahudin
E6EC3ALX075608477

MOTTO

“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.”

(Q.S ALI-IMRAN : 139)

“...Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir.”

(Q.S YUSUF : 87)

"Orang bijak belajar ketika mereka bisa. Orang bodoh belajar ketika mereka terpaksa."

(Arthur Wellesley)

“Hidup merupakan pilihan, jadi berikanlah pilihan yang terbaik dalam hidupmu ini”

(Miptahudin)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 97 responden terlibat dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Responden dipilih berdasarkan kriteria yaitu, karyawan PT. Perkebunan Nusantara I kota langsa. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan dalam penelitian ini sebagai metode untuk menganalisa data menggunakan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai koefisien budaya organisasi (X_1) bertanda positif yaitu 7.441 dan p-value kurang dari tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$). (2) kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai koefisien kepemimpinan (X_2) bertanda positif yaitu 5.378 dan p-value kurang dari tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$). (3) Dan Variable secara simulthan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai koefisien bertanda positif yaitu 65.588 > F table dan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$). Dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.574 atau 57,4 %. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 57,4 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan, sedangkan sisanya 42,6 % dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak diteliti.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja, karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and leadership on employee performance. A total of 97 respondents were involved in this study using the Simple Random Sampling technique. Respondents were selected based on the criteria, namely, employees of PT. Perkebunan Nusantara I. Multiple Linear Regression Analysis is used in this study as a method to analyze data using SPSS (Statistical Package for Social Science) software. The results of this study indicate that: (1) organizational indicated by the value of the organizational culture coefficient (X1) which is positive, namely 7.441 and the p-value is less than the level of significance ($0.000 < 0.05$). (2) leadership has a positive and significant effect on employee performance, indicated by the value of the leadership coefficient (X2) which is positive, namely 5.378 and the p-value is less than the significance level ($0.000 < 0.05$). (3) And the variable simultaneously has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the positive value of the coefficient, namely $65,588 > F$ table and the significance value ($0.000 < 0.05$). And the value of the coefficient of determination (R^2) is 0.574 or 57.4%. This value indicates that 57.4% of employee performance is influenced by organizational culture and leadership, while the remaining 42.6% is influenced by independent variables not examined.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Performance, employees.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya maka peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul, **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara I Kota Langsa”** dengan baik. Shalawat beserta salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam berilmu pengetahuan.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, serta selesai berkat bantuan dan bimbingan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Pada kesempatan baik ini, perkenankan peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA, selaku Rektor IAIN uLangsa.
2. Bapak Dr. Iskandar M.Cl, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
3. Bapak M.Yahya,SE,M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar memberikan pengarahan, saran, dan bimbingan kepada peneliti sehingga skripsi ini terselesaikan.
4. Bapak Zefri Maulana,M.Si selaku pembimbing II yang dengan sabar memberikan pengarahan, saran, dan bimbingan kepada peneliti sehingga skripsi ini terselesaikan.

5. Bapak M.Yahya, S.E., M.Si. selaku Ketua Prodi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
6. Bapak Abdul Hamid, MA selaku Penasehat Akademik peneliti yang telah banyak membantu dan memberi motivasi serta nasehat bagi penulis dalam menyelesaikan studi.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Program Studi Manajemen Keuangan Syariah S1 yang telah memberikan bekal berbagai teori, ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
8. Segenap Staff TU Prodi Manajemen Keuangan Syariah dan Staff TU Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang memberi kemudahan administratif bagi peneliti selama masa perkuliahan.
9. Orangtua tercinta yaitu yang telah memberikan dukungan moral dan materil serta Doa kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang ikut membantu dan memberikan dukungan serta masukan demi selesainya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semua bantuan tersebut peneliti kembalikan kepada Allah SWT. Untuk dapat diberikan imbalan berupa pahala yang setimpal dengan besarnya bantuan yang telah diberikan kepada peneliti. Apabila nantinya terdapat kekurangan dan kesilapan dalam penulisan skripsi ini akibat dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti, peneliti terlebih dahulu memohon maaf dan mengharapkan masukan yang bersifat membangun guna memperbaiki tulisan dan karya ilmiah

selanjutnya. Akhir kata kepada Allah SWT, kita. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Wassalam.

Langsa, 10 Februari 2022

Peneliti

MIPTAHUDIN

NIM. 4032016008

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab di lambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda ,dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Dibawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf Latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Śa	ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	Ha (dengantitik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Şad	ş	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)

ط	Ta	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	`Ain	`	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I

ـَ	Dammah	U	U
----	--------	---	---

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ...َ	Fathah dan ya	Ai	a dan u
وَ...َ	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ = Kataba
- فَعَلَ = Fa`Ala
- سَأَلَ = Suila
- كَيْفَ = Kaifa
- حَوَّلَ = Haula

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ...َ	Fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
إَ...َ	Kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
وُ...َ	Dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ = Qāla
- رَمَى = Ramā
- قِيلَ = Qīla

- يَقُولُ = Yaqūlu

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

1) Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

2) Ta'marbutah mati

Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

3) Kalau pada kata terakhir dengan ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan **ha(h)**.

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ = Raudah Al-Atfāl/Raudatulatfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ = al-Madīnah al-Munawwarah al-Madīnatul-Munawwarah
- طَلْحَة = Talhah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَلَ = Nazzala
- الْبِرُّ = al-Birr

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu di bedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

- 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterate-rasikan dengan bunyinya, yaitu huruf / ل / diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah
Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterate-rasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

- الرَّجُلُ = ar-Rajulu
- الْقَلَمُ = al-Qalamu
- الشَّمْسُ = asy-Syamsu
- الْجَلَالُ = al-Jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ = Ta'khužu
- شَيْئُ = Syai'un
- النَّوْءُ = an-Nau'u
- إِنَّ = Inna

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- | | |
|--|--|
| - وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ | Wainnallāhalahuwakhairar-rāziqīn/
Wainnallāhalahuwakhairurrāziqīn |
| - بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا | Bismillāhimajrehāwamursāhā |

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- | | |
|---|--|
| - الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ | Alhamdulillāhi rabbi al-`ālamīn/<br>Alhamdulillāhirabbil `ālamīn |
| - الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ | Ar-rahmānirrahīm/Ar-rahmānar-rahīm |

Penggunaan huruf awal capital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak digunakan.

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman Tajwid.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN PLAGIARISME.....	iii
MOTTO	vi
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	i
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Penjelasan Istilah.....	9
1.6 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.7 Sistematika Pembahasan	11
BAB II KAJIAN TEORI	13
2.1 Tinjauan Pustaka	13
2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.1.1 Fungsi Budaya Organisasi	16
2.1.1.2 Tipe Budaya Organisasi.....	18
2.1.1.3. Indikator Budaya Organisasi	20
2.1.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	20
2.1.2. Pengertian Kepemimpinan.....	22
2.1.2.1. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	23
2.1.2.2. Indikator kepemimpinan.....	25
2.1.2.3 Perberdaan Pemimpin dan Manager.....	26
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	27

2.1.3. Pengertian Kinerja Karyawan.....	28
2.1.3.1 Jenis-Jenis Kinerja.....	29
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	34
2.2. Penelitian Terdahulu	35
2.3. Kerangka Pemikiran.....	38
2.4 Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Pendekatan Penelitian	40
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
3.3 Populasi Dan Sampel	40
3.4 Jenis dan Sumber Data	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.7 Teknik Pengujian Instrumen Penelitian	46
3.8 Teknik Analisis Data.....	48
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.9 Regresi Linier Berganda.....	51
3.10 Uji Hipotesis.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1. Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara 1	54
4.1.1. Visi Perusahaan.....	56
4.1.2. Misi Perusahaan	56
4.1.3. Struktur Organisasi	56
4.2. Hasil Penelitian	58
4.2.1. Karakteristik Responden	58
4.3.1 Uji Validitas.....	59
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	60
4.4 Analisis Data	61
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.4.3 Uji Hipotesis	68

4.5	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
4.6	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.7	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.	75
BAB V PENUTUP.....		77
5.1	Kesimpulan.....	77
5.2	Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....		79

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Jumlah Karyawan PTPN 1 Golongan III-IV.....	5
Tabel 2. Jumlah Karyawan PTPN 1 Golongan I-II.....	6
Tabel 3. Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1.....	6
Tabel 2.1. Perbedaan Pemimpin dan Manajer Berdasarkan Warren Bennis	27
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1. Skor Penilaian Angket	44
Tabel 3.2. Defenisi Operasional Variabel	45
Tabel 4.1. Uji Validitas	59
Tabel 4.2 Uji Reabilitas.....	60
Tabel 4.3 Uji Linearitas.....	63
Tabel 4.4. Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Autokorelasi	67
Tabel 4.6. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	68
Tabel 4.7. Hasil Uji T (Uji Parsial)	69
Tabel 4.8. Hasil Uji F (Simultan).....	70
Tabel 4.9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71
Tabel 4.10. Hasil Uji T Budaya Organisasi	72
Tabel 4.11. Hasil Uji T (Uji Parsial) Kepemimpinan	73
Tabel 4.12. Hasil Uji F (Simultan).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PTPN I, Kebun dan Pabrik.....	56
Gambar 4.1. Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Gambar 4.2. Karakteristik Berdasarkan Golongan	58
Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot.....	61
Gambar 4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner.....	81
Lampiran 2	Data Tabulasi Kuisisioner.....	84
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas.....	87
Lampiran 4	Hasil Uji Reabilitas.....	91
Lampiran 5	Hasil Uji Klas.....	92
Lampiran 6	Hasil Regresi.....	89
Lampiran 7	R Tabel.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu bentuk dari organisasi yang merupakan wadah kerja sama dari sekumpulan orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam persaingan antar perusahaan yang semakin tinggi baik industri dagang maupun jasa, perusahaan perlu meningkatkan *performancenya* disegala bidang, baik dalam hal peningkatan Finansial, Sumber daya alam, Teknologi dan Sumber daya manusia. Meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menjadikan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi setiap perusahaan, dapat dikatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan.¹

Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya budaya organisasi dan kepemimpinan, Dimana budaya organisasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

¹ Nasution, N. H. *Pengaruh Pengorganisasian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Sakti Mandala Medan*. (Doctoral dissertation, Universitas Dharmawangsa2019). hal . 38

Kompetisi dalam dunia bisnis saat ini menuntut setiap organisasi untuk melakukan perubahan agar terus berkembang dan bertahan. Perubahan tersebut biasanya dimulai dari individu kemudian menjalar pada perubahan kelompok. Perubahan hendaklah dilakukan terlebih dahulu oleh Pimpinan, karena pimpinan merupakan panduan dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memiliki pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin, tapi juga mampu menggerakkan organisasinya kearah yang lebih baik. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya budaya organisasi dan kepemimpinan, Dimana budaya organisasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, dapat di katakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi². Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

² Masrukhin dan Waridin. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. (Jurnal EKOBIS.Vol 7. No.2.2014). Hal: 197-209.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam hal kinerja karyawan tergantung pula pada faktor perilaku pemimpin, baik buruk suatu kepemimpinan dapat berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan asumsi-asumsi dasar serta keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi yang kemudian digunakan untuk mengatasi masalah internal maupun eksternal organisasi³. Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energy positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik budaya organisasi dan Kepemimpinan 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.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai

³ H. Moh, Pabundu Tika. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. (Jakarta. PT Bumi Aksara. 2014), hal. 77.

tujuan yang sudah direncanakan⁴. Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya, Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang Reformis harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, anggota atau pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pegawai atau anggota pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi (sumber daya manusia). Sumber daya manusia inilah yang menjadikan suatu organisasi bisa menjalankan kegiatan sehari-hari. Untuk mencapai tujuan yang maksimal diperlukan sumber daya yang berkualitas sehat dan terorganisir. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu perlu mendapatkan dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga efektivitas dan efesiensi dapat tercapai dengan baik pula.

Pada setiap perusahaan tentunya garis koordinasi adalah wujud penting dalam mencapai tujuan, dalam segala situasi pemimpin memiliki peran yang sangat penting hal tersebut tidak terlepas dari struktur organisasi. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya. Kemampuan untuk

⁴ Hasibuan, M.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Reviton). (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2016), hal. 56.

menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin.

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem yang digunakan untuk mendefinisikan suatu hirarki dalam suatu organisasi. Ini mengidentifikasi setiap pekerjaan, fungsinya dan ke mana ia melapor ke dalam organisasi. Struktur ini dikembangkan untuk menetapkan bagaimana bisnis beroperasi dan membantu usaha dalam mencapai tujuannya untuk memungkinkan pertumbuhan di masa depan. Struktur diilustrasikan menggunakan bagan organisasi. Struktur organisasi juga menentukan bagaimana informasi mengalir antar level dalam perusahaan. Misalnya, dalam struktur terpusat, keputusan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan dalam struktur desentralisasi, kekuatan pengambilan keputusan didistribusikan di antara berbagai tingkatan organisasi.

Sedangkan karyawan adalah satuan penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Karyawan dapat diartikan sebagai, mereka yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga untuk mengerjakan tugas operasional dan mengharapkan balas jasa berupa komisi (uang). Sederhananya definisi karyawan memiliki arti yaitu orang yang bekerja untuk orang lain atau untuk perusahaan dengan tujuan tertentu untuk mendapatkan bayaran. Untuk mengetahui jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I terhitung sampai bulan februari 2021, dapat dilihat pada tabel dibawah ini⁵ :

Tabel 1. Jumlah Karyawan PTPN 1 Golongan III-IV

No.	Kebutuhan Unit	Karyawan Gol. IIIA-IVD		
		PEKERJA		
		L	W	Jumlah

⁵ Humas PT. Perkebunan Nusantara I pada tanggal 17 Maret 2021

1	2	3	4	5
Non KSO				
1	Kantor Pusat	82	9	91
2	Pulau Tiga	12	-	12
3	Kebun Lama	10	-	10
4	Kebun Baru	12	1	13
5	Tualang Sawit	12	-	12
6	JR. Utara	10	-	10
7	Kebun Cot Girek	15	-	15
8	PKS Pulau Tiga	6	-	6
9	PKS. Tj. Seumantoh	5	-	5
10	PKS Cot Girek	6		6
Jumlah Non KSO		170	10	180

Sumber : Humas PT. Perkebunan Nusantara I pada tanggal 17 Maret 2021.

Tabel 2. Jumlah Karyawan PTPN 1 Golongan I-II

No.	Kebutuhan Unit	Karyawan Gol. IA-IID		
		PEKERJA		
		L	W	Jumlah
1	2	3	4	5
Non KSO				
1	Kantor Pusat	259	45	304
2	Pulau Tiga	370	27	397
3	Kebun Lama	327	43	370
4	Kebun Baru	399	47	446
5	Tualang Sawit	319	15	334
6	JR. Utara	242	21	263
7	Kebun Cot Girek	697	32	729
8	PKS Pulau Tiga	89	1	90
9	PKS. Tj. Seumantoh	126	15	141
10	PKS Cot Girek	141	7	148
Jumlah Non KSO		2.969	253	3.222

Sumber : Humas PT. Perkebunan Nusantara I pada tanggal 17 Maret 2021

Tabel 3. Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1

Jumlah	Gol. III/A-IV/D		Gol. I/A-II/D		Total
	L	W	Laki	W	
	170	10	2.969	263	

	180	3.222	3.402
--	------------	--------------	--------------

Sumber :Humas PT. Perkebunan Nusantara I pada tanggal 17 maret 2021

Dalam tabel diatas KSO atau kerjasama organisasi, perjanjian antara dua pihak atau lebih, dimana masing-masing sepakat untuk melakukan suatu usaha bersama dengan menggunakan asset atau hak usaha yang dimiliki dan secara bersama-sama mengurangi resiko usaha tersebut dan Non KSO adalah jenis KSO yang kontrak kerjanya dilakukan atas nama masing-masing dan tidak terpisah dari anggotanya serta tanggung jawab kerjanya berada di tangan masing-masing anggota KSO tersebut. Sedangkan kolom karyawan golongan IIA-IVD adalah jumlah karyawan dikantor pusat dan karyawan golongan IA-IID adalah tabel jumlah karyawan diluar kantor atau karyawan yang bekerja dikebun PT. Perkebunan Nusantara 1 Kota Langsa.

PT. Perkerbunan Nusantara 1 Kota Langsa (PTPN 1) dengan memiliki Sejarah panjang sejak berdiri, dari pengambilalihan kebun swasta Jepang dan Belanda menjadi PPN Kesatuan Aceh melalui PP Nomor 142 tahun 1961 hingga dirubah kembali menjadi PNP-I sesuai dengan PP Nomor 14 tahun 1968, dengan memperhatikan tingkat kesehatannya maka PNP-I dirubah menjadi PT Perkebunan-I (Persero) berdasarkan Akte Notaris Nomor 1 tanggal 02 Mei 1981⁶.

Dalam beberapa tahun terakhir banyak pemberitaan negatif terkait perusahaan tersebut, mulai dari lemahnya pengorganisasian internal dan eksternal termasuk kisruh beberapa tahun lalu dengan Pemerintah dan pemuda Kota Langsa,

⁶<https://ptpn1.co.id/tentang-kami>. Diakses pada 12 maret 2021, pukul 23.14 wib.

merosotnya pendapatan hingga dugaan Korupsi, hal ini tentu berkaitan dengan budaya organisasi dan kepemimpinan yang ada⁷.

Dari jumlah karyawan dan fenomena tersebut diatas, pentingnya untuk dilakukan sebuah penelitian, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti secara langsung dan melihat kondisi yang sebenarnya dan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Kota Langsa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut: Dalam beberapa tahun terakhir banyak pemberitaan negatif terkait perusahaan tersebut, mulai dari lemahnya pengorganisasian internal dan eksternal termasuk kisruh beberapa tahun lalu dengan Pemerintah dan pemuda Kota Langsa, merosotnya pendapatan hingga dugaan Korupsi, hal ini tentu berkaitan dengan budaya organisasi dan kepemimpinan yang ada.

1.3 Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah, Penelitian ini hanya berfokus untuk meneliti pengaruh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1.

1.4 Rumusan Masalah

⁷<https://www.ajnn.net/news/dugaan-korupsi-di-ptpn-i-kejati-aceh-mulai-mintai-keterangan/index.html>. diakses pada 12 maret 2021, pukul 23.16 wib.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah ialah:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1.
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 ?

1.5 Penjelasan Istilah

1. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.
2. Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau mengubah cara pola pikir dan sikap para bawahan atau karyawannya agar dapat mengikuti segala arahan serta aturan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan ataupun yang telah ditetapkan.
3. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

1.6 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian agar mengerti dan mengetahui lebih spesifik mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan yaitu:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat ganda, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun manfaat praktis.

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dan bisa digunakan sebagai wahana untuk mengkaji secara ilmiah tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menentukan dasar kebijakan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia terkhusus kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I.

- c. Bagi Penulis atau peneliti

Sebagai bahan informasi dan referensi bagi yang membutuhkan pada masa yang akan datang untuk mengembangkan sumber daya manusia baik, mengenai kinerja, kepemimpinan maupun budaya organisasi.

1.7 Sistematika Pembahasan

Penelitian disusun dalam 5 (lima) bab pembahasan sebagai acuan berpikir secara sistematis, adapun rancangan sistematika pembahasan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup tentang latar belakang, identifikasi masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, penejelasan istilah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematikan pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini mencakup kajian teori yang berkaitan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup metode atau penggunaan teknik pada proses penelitian. Metode yang digunakan berisi tentang pendekatan penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel sumber data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mencakup inti dari penelitian dan membahas tentang interpretasi hasil dari data yang diolah, berupa menganalisis data secara deskriptif, pengujian data instrument, asumsi klasik, pengujian hipotesis dan analisis data yang dibahas.

BAB V PENUTUP

Sebagai penutup pembahasan pada penelitian ini akan dipaparkan kesimpulan dan saran.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara 1

Sejarah PT Perkebunan Nusantara I berdiri dari pengambilalihan kebun swasta Jepang dan Belanda menjadi PPN Kesatuan Aceh melalui PP Nomor 142 tahun 1961, dan dirubah kembali menjadi PNP-I sesuai dengan PP Nomor 14 tahun 1968, dengan memperhatikan tingkat kesehatannya maka PNP-I dirubah menjadi PT Perkebunan-I (Persero) berdasarkan Akte Notaris Nomor 1 tanggal 02 Mei 1981.

Pada tanggal 14 Februari 1996, menjadi PT Perkebunan Nusantara I (Persero) dibentuk dari hasil konsolidasi BUMN berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1996, yang dikukuhkan dengan Akta Pendirian Nomor 34 tanggal 11 Maret 1996 oleh Notaris Harun Kamil, SH. Konsolidasi beberapa BUMN perkebunan ini terdiri dari PT Perkebunan I (Persero) dengan komoditas kelapa sawit dan karet; PT Cot Girek Baru (Persero) dengan komoditas kelapa sawit; Perkebunan Pengembangan PT Perkebunan V (Persero) dengan komoditas kelapa sawit; dan PKS Cot Girek PT Perkebunan IX (Persero) berupa pabrik kelapa sawit.

Tanggal 1 Januari 2010, PT Perkebuna Nusantara I melakukan KSO dengan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) yaitu pengelolaan Kebun Karang Inong dan Kebun Julok Rayeuk Selatan; sesuai dengan perjanjian kerja sama yang telah ditandatangani para pihak tanggal 16 Oktober 2009 dengan Nomor Surat Perjanjian 01.9/X/SJAN/15/2009-3.14/SP3/27/2009.

Selain itu PT Perkebunan Nusantara I mendirikan Perusahaan Patungan dengan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) dengan nama PT Agro Sinergi Nusantara (PT ASN). Merupakan anak Perusahaan dari PTPN I (Persero) dan PTPN IV (Persero) dengan komposisi kepemilikan saham masing-masing 49,4% untuk PTPN I (Persero) dan 50,6% untuk PTPN IV (Persero). Pendirian Perseroan Terbatas PT ASN dikukuhkan dengan Akta Nomor 13 tanggal 8 April 2011, berkedudukan di Aceh Barat. Selanjutnya penyerahan Sertifikat HGU dan izin lokasi dari PTPN I (Persero) ke PT ASN, serta administratif karyawan telah dilakukan sesuai Berita Acara PTPN I (Persero) Nomor 01.9/X/BA/ 15/2011 dan Berita Acara PT ASN Nomor ASN/BARA/03/ IX/2011 tanggal 21 September 2011.

Sejak tanggal 02 Oktober 2014, PT Perkebunan Nusantara I (Persero) berubah menjadi PT Perkebunan Nusantara I bersama PT Perkebunan Nusantara II, IV sampai XIV atau lebih dikenal dengan Holding BUMN Perkebunan. Sejalan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 Tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia Ke Dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III, dan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 468/KNK.06/2014 Tentang Penetapan Nilai Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia Ke Dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III, sejak saat itu PTPN III menjadi induk dari 13 PTPN lainnya.

4.1.1. Visi Perusahaan

Menjadi Perusahaan agribisnis perkebunan yang tangguh serta mampu memberikan kesejahteraan bagi stakeholders dan kontribusi yang optimal kepada negara.

4.1.2. Misi Perusahaan

1. Mengelola 2 (dua) komoditi kelapa sawit dan karet secara efisien dan ekonomis berdasarkan prinsip - prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).
2. Menciptakan Value Creation untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan secara berkesinambungan.
3. Meningkatkan Pengelolaan budidaya kelapa sawit dan karet dengan menggunakan teknologi maju.
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan serta kepuasan pelanggan.
5. Menjunjung tinggi nilai-nilai religius.

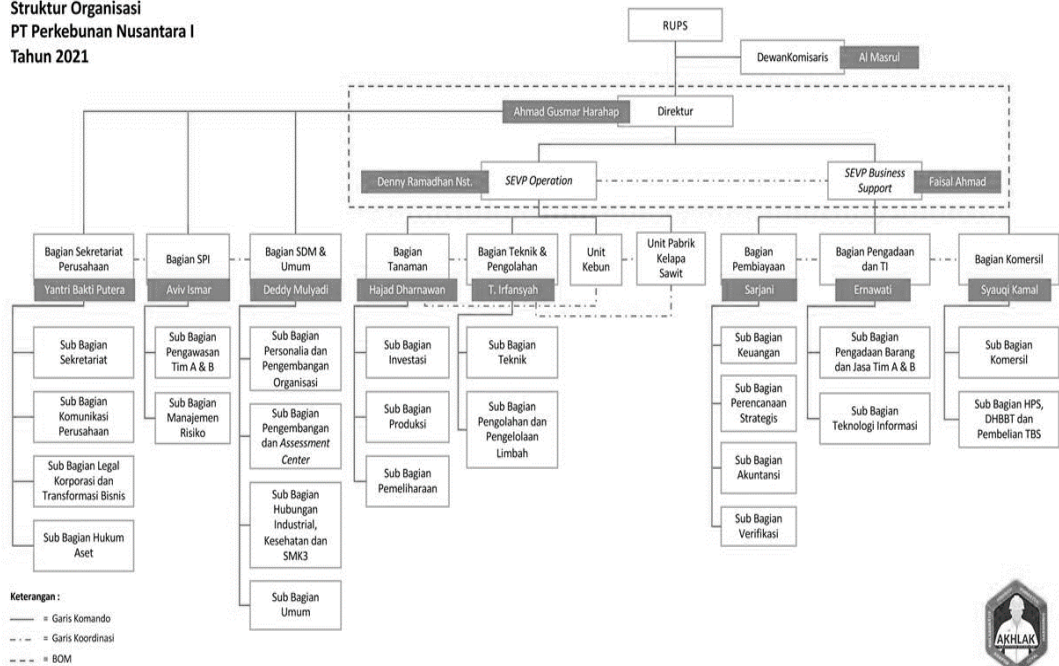
4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi memungkinkan perusahaan untuk tetap efisien dan fokus. Dibawah ini dapat dilihat bagaimana struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara I sebagai berikut

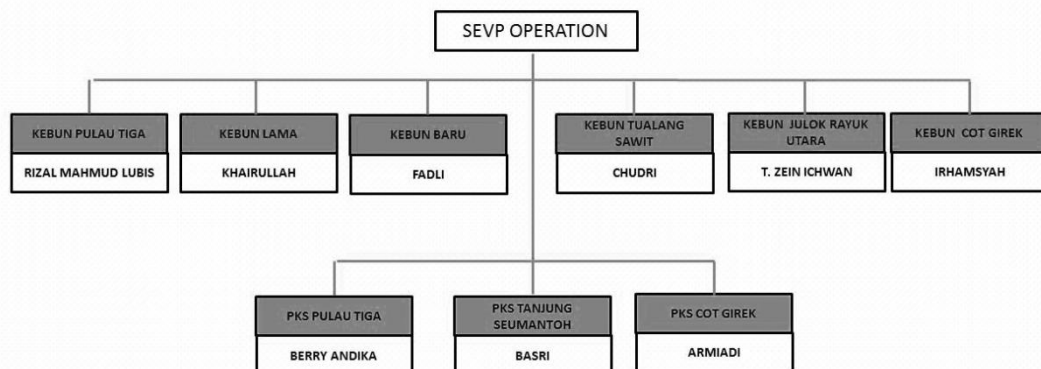
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PTPN I, Kebun dan Pabrik

STRUKTUR ORGANISASI PT PERKEBUNAN NUSANTARA I

Struktur Organisasi
PT Perkebunan Nusantara I
Tahun 2021



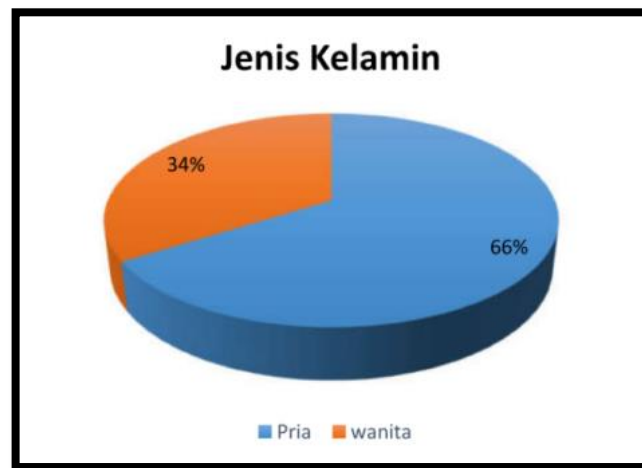
STRUKTUR ORGANISASI KEBUN DAN PABRIK



4.2. Hasil Penelitian

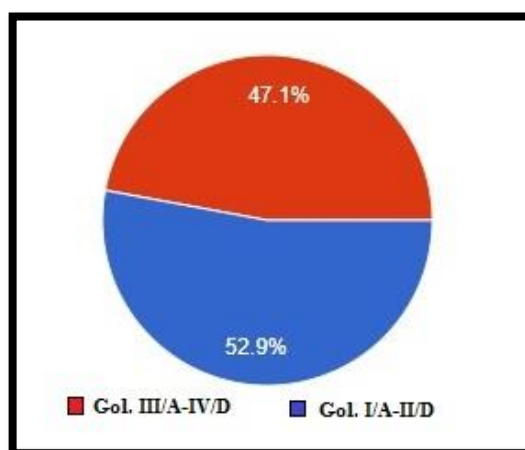
4.2.1. Karakteristik Responden

Gambar 4.1. Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa responden dibedakan menjadi dua kategori yaitu pria dan wanita. Dari data 97 responden yang diperoleh, komposisi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 63 responden atau sebanyak 66% berjenis kelamin pria dan sisanya 34 orang atau sebesar 34% berjenis kelamin wanita.

Gambar 4.2. Karakteristik Berdasarkan Golongan



Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa responden dibedakan menjadi dua kategori golongan yaitu III/A sampai IVD dan dari golongan I/A sampai II/D. Dari data yang terhimpun 97 responden, sebanyak 46 orang atau 47.1% bersumber dari golongan III/A sampai IVD dan 51 orang atau 52.9% bersumber dari golongan I/A sampai II/D.

4.3 Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan *software* statistik (SPSS), nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari angka kritik ($r_{hitung} > r_{Tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid.

Hasil Uji Validitas kuisioner Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan fitur layanan terhadap Kinerja dijelaskan pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1. Uji Validitas

Variabel	Satuan Angket	r-Hitung	r-Tabel	Ket
Budaya Organisasi (X^1)	1	0,748	0.195	Valid
	2	0,664	0.195	Valid
	3	0,748	0.195	Valid
	4	0,838	0.195	Valid
	5	0,759	0.195	Valid
Kepemimpinan (X^2)	6	0,769	0.195	Valid
	7	0,763	0.195	Valid
	8	0,838	0.195	Valid
	9	0,864	0.195	Valid
	10	0,760	0.195	Valid
Kinerja (Y)	11	0,812	0.195	Valid
	12	0,854	0.195	Valid

	13	0,640	0.195	Valid
	14	0,837	0.195	Valid
	15	0,596	0.195	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja dinyatakan valid untuk semua pernyataan berdasarkan kriteria bawa r hitung lebih besar dari r Tabel (0.195).

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.⁶³

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai α dengan nilai Standar Alpha. Jika nilai α (α) lebih besar dari Standar Alpha, maka hasilnya adalah reliabel.⁶⁴

Tabel 4.2 Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Alpha	Hasil
Budaya Organisasi (X^1)	0,793	0.60	Reliabel
Kepemimpinan (X^2)	0,805	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,793	0.60	Reliabel

⁶³Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), Hal. 48.

⁶⁴*Ibid.*

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Pada Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,793 pada variabel Kepemimpinan adalah sebesar 0,805 dan pada variabel Kinerja adalah sebesar 0,793. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.60 (Standar Alpha). Maka kesimpulannya adalah seluruh instrumen variabel yang di uji tersebut dinyatakan reliabel atau terpercaya.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

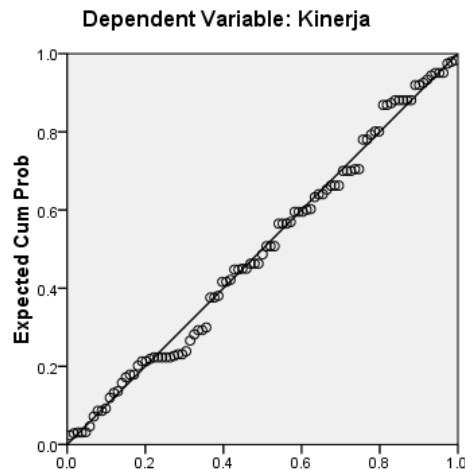
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihat dari *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan *plotting dataresidual* akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika data terdistribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya.

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen (Kinerja) dan variabel independennya (Budaya Organisasi dan Kepemimpinan) berdistribusi normal atau tidak.⁶⁵

Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot

⁶⁵Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif...*, Hal. 169.



Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Pada Gambar 4.3 Grafik P-P Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.⁶⁶

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada perangkat *Test for Linearity*. Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut :⁶⁷

- a. Jika nilai sig. $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear
- b. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear.

Adapun hasil dari uji linearitas sebagai berikut:

⁶⁶*Ibid.*

⁶⁷ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta : MPI, 2017), hlm. 85

Tabel 4.3 Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	644.793	12	53.733	8.108	.000
		Linearity	404.536	1	404.536	61.039	.000
		Deviation from Linearity	240.257	11	21.842	3.296	.001
	Within Groups		556.712	84	6.628		
	Total		1201.505	96			

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Hasil uji linearitas pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA harga F pada *deviation from linearity* sebesar 3,296 dengan signifikasi 0,001 maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikan $\geq \alpha$ ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan Artinya kedua data saling berhubungan secara linier.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/VIF*) dan nilai *tolerance*. Multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan $VIF > 10$.⁶⁸

⁶⁸ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), Hal 95.

Tabel 4.4. Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0.866	1.155
Kepemimpinan (X2)	0.866	1.155

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0.866 pada variabel Kepemimpinan adalah sebesar 0.866 yang masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.10. Sementara itu, nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X^1) dan Kepemimpinan (X^2) masing-masing 1.155 yaitu lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat diartikan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas.

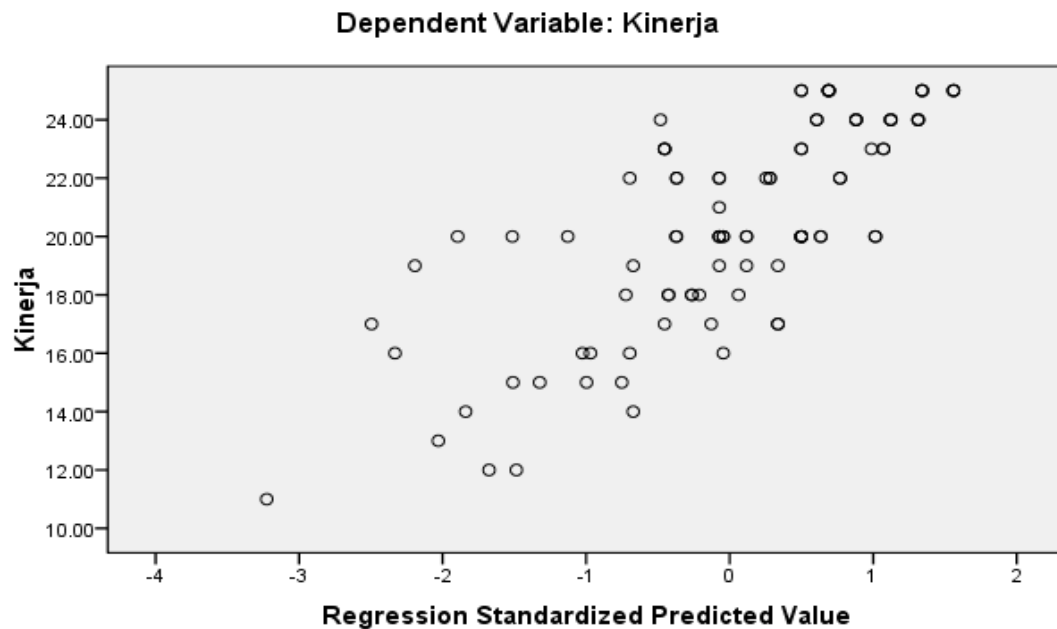
4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi akan dikatakan baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidak terjadinya heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika titik-titik atau poin-poin yang ada menyebar membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik atau

poin-poin menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.⁶⁹

**Gambar 4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas
Scatterplot**



Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Berdasarkan Gambar 4.4 tentang *Scatterplot* di atas, diketahui bahwa terdapat titik-titik bulat menyebar tidak beraturan dan tidak berbentuk suatu pola yang simetris. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada heterokedastisitas pada data dan ini membuktikan bahwa data residual berdistribusi normal.

⁶⁹ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif...*, Hal. 171.

5. Uji Autokorelasi

Salah satu untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu Uji *Durbin-Watson* (DW tes). Uji *Durbin Watson* digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel independen. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi. Deteksi autokorelasi yaitu dengan cara menggunakan uji Durbin – Watson (DW test), yaitu:⁷⁰

- a. Apabila $0 < d < d_l$ berarti tidak ada autokorelasi positif dengan keputusan ditolak.
- b. Apabila $d_l \leq d \leq d_u$ berarti tidak ada autokorelasi positif dengan keputusan *No decision*.
- c. Apabila $4 - d_l < d < 4$ berarti tidak ada korelasi negatif dengan keputusan ditolak.
- d. Apabila $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$ berarti tidak ada korelasi negatif dengan keputusan *No decision*.
- e. Apabila $d_u < d < 4 - d_u$ berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif dengan keputusan tidak ditolak.

⁷⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), Hal 112

**Tabel 4.5 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.583	65.588	2	94	.000	1.631

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Berdasarkan tabel 4.5 bahwa hasil olahan statistic yang dibantu program SPSS menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,631 Perbandingan dengan nilai signifikan 5%, jumlah sampel 97 (n) dan variabel independen 3 (k=3). Oleh karena nilai $dl \leq d \leq du$ atau $1,627 \leq 1,631 \leq 1,711$, maka terjadi tidak terjadi autokorelasi positif dengan keputusan *No decision*.

4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.⁷¹

⁷¹ Tim Dosen Ekonometrika dan Tim Asisten Praktikum, *Buku Pedoman Praktikum Ekonometrika*, (Malang: Universitas Brawijaya, 2015), Hal. 6-7.

Tabel 4.6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.646	1.707		.965	.337
Budaya Organisasi	.515	.069	.533	7.441	.000
Kepemimpinan	.440	.082	.385	5.378	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Berdasarkan Tabel 4.6. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.646 + 0.515 (X_1) + 0.440 (X_2)$$

Persamaan tersebut bermakna jika Budaya Organisasi ditingkatkan 100% maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.515 atau 51.5 %, dan jika Kepemimpinan ditingkatkan 100% maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.440 atau 44 %.

4.4.3 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan bertujuan untuk menganalisis sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat secara individual, maka nilai yang digunakan untuk menguji hipotesisnya adalah “nilai t”, maka dapat dilihat nilai probabilitasnya. Syarat pengambilan keputusannya adalah apabila nilai probabilitas $\leq$ taraf signifikan sebesar 0.05 (Sig. $\leq$ 0.05), maka H_0 ditolak.⁷²

⁷² Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009), Hal. 238

Tabel 4.7. Hasil Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.646	1.707		.965	.337
Budaya Organisasi	.515	.069	.533	7.441	.000
Kepemimpinan	.440	.082	.385	5.378	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Berdasarkan Tabel 4.7. di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Ha1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Budaya Organisasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.441 (positif) dan nilai probabilitas yang dihitung $0.000 < 0.05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

Ha2: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa Kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.378 (positif) dan nilai probabilitas yang dihitung $0.000 < 0.05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan) dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja). Syarat pengambilan keputusannya adalah apabila nilai $\text{Sig.} \leq 0.05$ maka H_0 ditolak, dan apabila $\text{Sig.} > 0.05$ maka H_0 diterima.⁷³

Tabel 4.8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	699.935	2	349.967	65.588	.000 ^a
	Residual	501.570	94	5.336		
	Total	1201.505	96			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Uji Statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji statistik F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independen yang diuji pada tingkat signifikan 5%.

Nilai F hitung yang diperoleh 65.588 sedangkan nilai F Tabel sebesar 2,70 maka dapat diketahui nilai F hitung $65.588 > F \text{ Tabel } 2,70$ dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan $<$ dari 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel Kinerja karyawan.

⁷³*Ibid*, Hal. 175.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa H_{04} ditolak, variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat, dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Koefisien determinasi dilihat menggunakan R Square pada Tabel Model Summary.⁷⁴

Tabel 4.9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.574	2.30995

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Data di atas pada Tabel 4.9. menunjukkan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0.574, hal ini berarti bahwa variasi nilai Kinerja dipengaruhi oleh peran dari variasi nilai Budaya Organisasi dan Kepemimpinan sebesar 57,4 %, sementara 42,6 % adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

⁷⁴ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif...*, Hal. 174.

4.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji T Budaya Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.646	1.707		.965	.337
Budaya Organisasi	.515	.069	.533	7.441	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Besaran pengaruh langsung budaya organisasi terhadap Kinerja adalah 7.441. Nilai signifikan untuk Budaya Organisasi sebesar $0.000 < \alpha 0.05$, hasil penelitian menunjukkan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t), menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa mereka sangat puas dengan adanya budaya organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari adanya budaya organisasi yang baik didalamnya. Karyawan yang memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Oleh karena itu, semakin baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, begitu juga sebaliknya. Kinerja karyawan

dipandang sebagai suatu reaksi emosional yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan karyawan.

Sesuai hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu harapan dan bahkan menjadi tujuan karyawan dalam bekerja, sebab saat ini seseorang bukan hanya bekerja untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga untuk meningkatkan karirnya yang kemudian akan menciptakan kepuasan tersendiri pada karyawan tersebut. Karena dengan memiliki budaya organisasi berarti karyawan tersebut memperoleh penghargaan atas prestasinya, diakui kinerjanya, dan diberi tanggung jawab yang lebih besar.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusda Narif tahun 2011 berjudul pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank mega cabang semarang. Dalam hal ini dijelaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Semarang.

4.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.11. Hasil Uji T (Uji Parsial) Kepemimpinan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.646	1.707		.965	.337
Kepemimpinan	.440	.082	.385	5.378	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Berdasarkan pada uji t yang dilakukan dapat dilihat bahwa nilai *Unstandardized Coefficient* sebesar 5.378 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepemimpinan (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Setiap perusahaan pasti menginginkan semua karyawannya dapat bekerja secara maksimal agar mencapai target kerja yang diinginkan serta sesuai dengan volume pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan sendiri dapat mempengaruhi loyalitas seseorang terhadap pekerjaan, bagaimana sikap senang atau tidak senang karyawan tersebut dalam pekerjaannya. Pada umumnya setiap perusahaan pasti menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting. Maka dari itu, perusahaan harus mengelolanya secara tepat dan benar agar senantiasa dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan.

Menurut Teguh melalui kepemimpinan atasan mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya agar bekerja dengan baik. Kepemimpinan yang efektif juga akan mampu mendorong motivasi anggota organisasi sehingga produktifitas, loyalitas dan kepuasan bawahan atau anggota organisasi meningkat.

Berdasarkan hasil uji secara parsial dapat dilihat bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I. Hal ini sejalan dengan penelitian Suharyao yang telah membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Pada akhirnya dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

4.7 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pernyataan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	699.935	2	349.967	65.588	.000 ^a
	Residual	501.570	94	5.336		
	Total	1201.505	96			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Olah)

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas secara simultan (F) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Nilai signifikan sebesar $0.000 < \alpha 0.05$, hasil penelitian menunjukkan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Maulinizar, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya dapat bekerja secara maksimal dan mencapai target kerja sesuai dengan yang diharapkan. Dan diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan dapat berperan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pada umumnya, karyawan yang memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi, dimana hal itu akan menjadi pedoman karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu juga dengan baik atau buruknya kinerja karyawan tergantung dengan kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dalam memimpin karyawannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan kepemimpinan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Teguh yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Serrata, dan Rusda Narif, berjudul Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Karyawan PT. Bank Mega Cabang Semarang yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan yang didapatkan besaran pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 7.441 (positif) dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Maka dapat dikatakan ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Bahwa hipotesis Ha1 diterima, yang menyatakan “budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.
2. Dari hasil perhitungan yang didapatkan besaran pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 5.378 (positif) dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Maka dapat dikatakan ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Bahwa hipotesis Ha2 diterima, yang menyatakan “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.
3. Berdasarkan hasil dari uji F, diketahui nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan F hitung $65.588 > F$ tabel 2,70, maka budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Perkebunan Nusantara I
 - a. Sebaiknya budaya organisasi yang sudah terbentuk terus ditingkatkan agar kinerja karyawan juga dapat meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan.
 - b. Memperkuat dan mempertahankan kepemimpinan yang sudah terbentuk agar pemimpin dapat lebih tegas dan beribawa kepada para karyawan atau bawahan.
 - c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada nilai yang positif, yang berarti jika budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama dilakukan dengan baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.