



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK SUMUT KANTOR PUSAT**

SKRIPSI

*Ditajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial dan Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi*

Oleh :

MOYA ZAM ZAM

NPM 1725310673

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK SUMUT KANTOR PUSAT**

SKRIPSI

Ditujukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial dan Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MOYA ZAM ZAM

NPM 1725310673

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MOYA ZAM ZAM
NPM : 1725310673
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
GAYA KEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SUMIT KANTOR PUSAT

MEDAN, JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRIANA SIREGAR, S.E., M.SI)

DEKAN

(DR. SURYA NITA, S.H., M.HUM)

PEMBIMBING I

(FERIULIAN LESTARI, S.T., M.SI)

PEMBIMBING II

(KARMAT HIDAYAT, S.E., MM)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MOYA ZAM ZAM
NPM : 1725310673
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S.1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SUMUT KANTOR POSAT

MEDAN, JULI 2019

KETUA



(NURAFRINA NIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA-I

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA-II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA-III

(DR. MUHAMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(DR. KIKI FARIDA FARINI, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N A M A : MOYA ZAM ZAM
NPM : 1725310673
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SUMUT KANTOR PUSAT

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpub untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2019

METERAI
TEMPIL
ACTASAPERSIKED

6000



Moya

(MOYA ZAM ZAM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MOYA ZAM ZAM
Tempat/Tanggal Lahir : MEDAN/13 AGUSTUS 1994
NPM : 1725310673
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : MANAJEMEN
Alamat : JALAN BRIGJEN KATAMSO GANG
RIWAYAT NO. 7

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi,

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan




6000
(MOYA ZAM ZAM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax: (61) 4058072 PO. BOX : 4000 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPILIHAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap

(MOVA ZAM - Zam)

Tempat/Tgl. Lahir

(MEDAN / 11 Agustus 1994)

Alamat Pokok Mahasiswa

(122011971)

Program Studi

(Manajemen)

Kejuruan

(Manajemen SDM)

Jumlah kredit yang telah dicapai

(121 SKS / PM 2.15)

ingin ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan listing di atas, dengan judul:

Judul SKRIPSI

Persetujuan

PENGARUH AIRTARA USA, JEMAS RELAMBI DAN WAKA KERJA DENGAN KEPuasan KERJA KARYAWAN PT BARI SAMUT SANTOR PUSAT	<input type="checkbox"/>
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GUNA KEPENYIMPAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BARI SAMUT SANTOR PUSAT	<input checked="" type="checkbox"/>
PENGARUH GUNA KEPENYIMPAN TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN DIVISI MANAJEMEN SDM PT BARI SAMUT SANTOR PUSAT	<input type="checkbox"/>

Hal yang ditandatangani oleh Pemohon pada tanggal 23 Oktober 2018


 (Mova Zam - Zam)
 (MOVA ZAM - Zam)

Medan, 23 Oktober 2018
Pemohon


 (Mova Zam - Zam)

Nomor :
 Tanggal :

 (Dr. Hery Hery - Hery)
 Tanggal : 23/10/2018
 Ditandatangani oleh
 (Dr. Hery Hery - Hery)
 (HERY HERY - Hery)

Tanggal :
 Ditandatangani oleh
 (Febrilia - Febrilia)
 (Febrilia - Febrilia)
 Tanggal :
 Ditandatangani oleh
 (Rahmat Hery - Rahmat)
 (RAHMAT HERY - Rahmat)

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

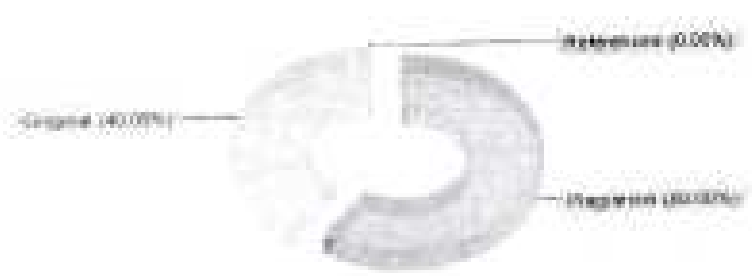
Analyzed document: 13/06/2019 11:44:16

"MOYA ZAM ZAM_1725310673_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart



Distribution graph

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- % 38 word: 0/04 <http://akadikatanaddd.wordpress.com/2012/06/07/pekerja-budaya-organisasi-dan-korporasinya...>
- % 31 word: 0/00 <http://akadikatanaddd.wordpress.com/>
- % 29 word: 0/00 <http://www.cerita.com/cerita/pekerja-budaya-organisasi-melalui.html>

[Show other Sources](#)

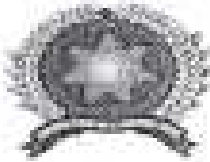
Processed resources details:

250 - OK / 1 - error

[Show other Sources](#)

Important notes

- Wikipedia:
- Google Books:
- Ghostwriting services:
- Anti-cheating:



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8435871
 website : www.pancabudi.ac.id email : unpb@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas
 Fakultas
 Dosen Pembimbing I
 Dosen Pembimbing II
 Nama Mahasiswa
 Jurusan/Program Studi
 Nomor Pokok Mahasiswa
 Bidang Pendidikan
 Judul Tugas Akhir/Skripsi

Universitas Pembangunan Panca Budi

SOSIAL SAINS

Febiliana Lestono, ST, M.Si

Rahmat Hidayat, SE, MM

MOYA ZAM - ZAM

Manajemen

1725310873

SI

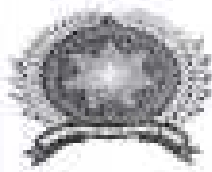
Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap
 Kinerja Keuangan Pada PT. Bank Rural Kredit Pkint

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	<p>Aze untuk seminar proposal.</p>		

Medan, 12 November 2018
 Ditandatangani oleh
 Dekan

Febiliana Lestono

Dr. Surya Hidayat, S.H., M.Hum



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email : unpad@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Nama :
 NPM :
 Pembimbing I :
 Pembimbing II :
 No Mahasiswa :
 Program Studi :
 Pokok Mahasiswa :
 Bidang Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi :

Universitas Pembangunan Panca Budi
 SOSIAL SAINS
 Tebrihan Lubano, ST, M.Hi
 Rahmat Hidayat, ST, M.Hi
 MOYA ZAM - ZAM
 Manajemen
 1725310073
 SI

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap
 Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sums Eastern Food

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	- Kata pengantar ? Cengkyri	<i>[Signature]</i>	
	- Daftar isi, Tabel, gambar dll	<i>[Signature]</i>	
	- Konsistensi penulisan bahasa	<i>[Signature]</i>	
	- Aspek tulis motorik	<i>[Signature]</i>	
	Acc sesuai proposal 1 Des 2018	<i>[Signature]</i>	

[Signature]
 P.S.U

Medan, 12 November 2018
 Disetujui/Ditandatangani oleh
 Dekan


[Signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum




UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8454371
 website : www.pancabudi.ac.id email : unpa@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

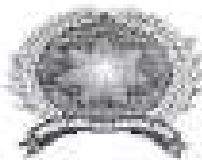
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Febilian Lestari, SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE, M.M
 Nama Mahasiswa : MOYA ZAM - ZAM
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725010673
 Bidang Pendidikan : Sa
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja
 Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat

TANGGAL	PENDAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
			
			
			
	Apa untuk sedang mije tips		


 (Febilian Lestari, MS)

Medan, 08 April 2018
 Diketahui/Diusahpui oleh :
 Dekan,

 Dr. Surya Nugraha, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 845571
 website : www.pancabudi.ac.id email : uripati@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas
 Fakultas
 Dosen Pembimbing I
 Dosen Pembimbing II
 Nama Mahasiswa
 Jurusan/Program Studi
 Nomor Pokok Mahasiswa
 Bidang Pendidikan
 Judul Tugas Akhir/Skripsi

Universitas Pembangunan Panca Budi

SOSIAL SAINS
 Febriyah Kristanto, SE, M.Si
 Rahmat Hidayat, SE, M.M

MOYA ZAM - ZAM

Manajemen

1735010027

S1

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bant Sambat Kantor Pusat

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Cover	<i>[Signature]</i>	
	Halaman pengantar	<i>[Signature]</i>	
	Bab I	<i>[Signature]</i>	
	Abstrak	<i>[Signature]</i>	
	Langkah	<i>[Signature]</i>	
	Bab II	<i>[Signature]</i>	
	Acc Skripsi	<i>[Signature]</i>	

24/04 2019

[Signature]

Medan, 06 April 2019
 Disetujui/Ditetapkan oleh
 Dekan



[Signature]
 Dr. Surya Nugraha S.H., M.Hum

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 38, Medan
Phone : (061) 4035100 - 4515100
Facsimile : (061) 4042947 - 4512652

No. : *D/06* /050M-UTC/L/2019
Lamp. : -

Medan, 25 Januari 2019

Kepada :
Dekan Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi
Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5
di :
Tempat

Hal : Izin Riset

Sehubungan dengan Surat Saudara No. 3343/17/P50M/2019 tanggal 15 Januari 2019 Hal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan izin riset atas Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi dengan data dibawah ini :

➤ Name	: Moya Zam - Zam
➤ NPM	: 1725310673
➤ Program Studi	: Manajemen
➤ Judul Skripsi	: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat "

dietujui untuk melaksanakan riset di PT. Bank Sumut yang dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

2. Selama melaksanakan riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Seluruh Pemimpin Divisi PT. Bank Sumut serta menjaga rahasia bank dan diharapkan memsosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut di lingkungannya.
3. Selesai penulisan Skripsi mahasiswa bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi kepada PT. Bank Sumut Cq. Divisi Sumber Daya Manusia.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia
Pemimpin


Sriharjo Sinaga
NPP. 424.060365.010187

Tembusan :

- Seluruh Pemimpin Divisi PT. Bank Sumut
- Sri. Moya Zam - Zam
- File

Jilid I
8/8 2019
PAM

Aze jilid I
Jilid I
26/07/19



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK SUMUT KANTOR PUSAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial dan Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MOYA ZAM ZAM

NPM 1725310673

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kinerja karyawan terhadap budaya organisasi dan gaya kepemimpinan pada PT Bank Sumut Kantor Pusat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey* untuk memprediksi dan menjelaskan pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini didukung oleh penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT Bank Sumut kantor pusat sebagai sampel. Pembagian kuisisioner ini dengan sistem skala Likert yang disebarakan pada 140 responden. Data yang didapat kemudian diuji menggunakan teknik uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan*

ABSTRACT

This study examines the influence of employee performance on organizational culture and leadership style at PT Bank Sumut Head Office. This research was conducted to determine whether Organizational Culture and Leadership Style had a significant effect on employee performance. This research uses explanatory survey method to predict and explain the influence of a variable to other variables. This method is supported by the distribution of questionnaires to employees of PT Bank Sumut head office as a sample. Distribution of this questionnaire with a Likert scale system distributed to 140 respondents. The data obtained were then tested using validity testing techniques and reliability testing using SPSS program assistance. The results of this study indicate that organizational culture and leadership style variables significantly influence employee performance variables.

Keywords: *organizational culture, leadership style and employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumut Kantor Pusat”** guna memenuhi persyaratan akademik dalam menyelesaikan Program Studi di Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dari isi pembahasan maupun penyajiannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan dan kesempurnaan Skripsi ini. Selama penulisan Skripsi ini penulis menyadari bahwa segala kerja keras penulis tidak akan berhasil tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si selaku Dosen pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing II saya yang telah banyak memberikan masukan ilmu, waktu dan semangat serta memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Terima kasih tak terhingga penulis ucapkan untuk kedua orang tua penulis bapak Zulfiandri, SE dan Ibu Maria Olfa yang telah melahirkan penulis serta Ibu Hj. Laila Subank yang telah memberikan bantuan kepada penulis sampai saat ini.
8. Seluruh Keluarga Besar PT Bank Sumut Kantor Pusat yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi ini.
9. Rekan – rekan Divisi Manajemen Risiko PT Bank Sumut yang selalu memberikan bimbingan, semangat serta masukan kepada penulis pada saat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.
10. Seluruh rekan-rekan yang telah memberikan dorongan dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
11. Dan yang tersayang Ahmad Muhazir Sipahutar yang selalu memberikan dukungan dan selalu menemani penulis selama penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, besar harapan penulis semoga Skripsi ini dapat memberi manfaat bagi penulis dan pembacanya. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayahnya.

Medan, Juli 2019

Penulis

(Moya Zam Zam)

1725310673

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
G. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Pengertian Budaya.....	11
2. Pengertian Organisasi.....	12
3. Budaya Organisasi.....	13
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	13
b. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi.....	14
c. Manfaat Budaya Organisasi.....	15
d. Fungsi Budaya Organisasi.....	16
e. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	17
4. Kepemimpinan.....	18
a. Pengertian Kepemimpinan.....	18
b. Teori Kepemimpinan.....	19
c. Gaya Kepemimpinan.....	22

d. Tipe Gaya Kepemimpinan.....	24
e. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	26
5. Kinerja.....	26
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	26
b. Penilaian Kinerja Karyawan.....	29
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	31
B. Penelitian Sebelumnya.....	33
C. Kerangka Konseptual.....	36
D. Hipotesis.....	38
BAB III	
METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
C. Defenisi Operasional Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Teknis Analisis Data.....	47
G. Pengujian Hipotesa.....	48
H. Validitas dan Reliabilitas.....	50
BAB IV	
HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan.....	52
B. Karakteristik Responden.....	55
C. Analisis Deskriptif Variabel.....	57
D. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	62
E. Uji Asumsi Klasik.....	67
F. Pembahasan.....	70
BAB V	
PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	34
3.1 Tabel Penelitian.....	40
3.2 Tabel Operasional Variabel.....	42
4.1 Tabel Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	55
4.2 Tabel Frekuensi Responden Menurut Usia.....	56
4.3 Tabel Frekuensi Responden Menurut Status Perkawinan.....	57
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1).....	57
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	59
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	61
4.7 Hasil Uji Validitas.....	63
4.8 Hasil Uji Rentabilitas.....	64
4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
4.10 Hasil Uji Parsial.....	66
4.11 Uji Simultan.....	67
4.12 Uji Multikolinearitas.....	68
4.13 Uji Heterokedastisitas.....	70

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	37
4.1 Logo PT Bank Sumut	54
4.2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ini lingkungan bisnis tumbuh dan berkembang secara dinamis. Tentunya untuk dapat bersaing perusahaan memerlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien. Dengan persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang ada dalam setiap perusahaan agar terus bertahan dan terus berkembang. Perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat dan tepat.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, berkualitas, dan potensial menjadi suatu kebutuhan setiap perusahaan. Setiap perusahaan mencari dan merekrut karyawan dengan SDM yang baik untuk dapat meningkatkan perusahaan dan memperoleh hasil kerja yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau *Job Performance* yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Moeheriono (2012:5) menyatakan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan adalah bentuk pertanggung jawaban kepada organisasi dan publik. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Selain itu, menurut Tjiptono (2010:161) gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal-hal yang tidak dimengerti. Gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pemimpin dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah bahkan memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan.

Saat ini pemimpin dan organisasi dihadapkan pada perubahan yang cepat, kompetisi yang ketat, globalisasi, perubahan ekonomi dan sosial, kemajuan teknologi dan kondisi pemerintahan. Pemimpin dan organisasi pada saat ini

dihadapkan pada tantangan yang lebih berat akibat perubahan dan kemajuan teknologi yang cepat, kebijakan pemerintah yang terbuka sampai berbagai macam masalah ketenaga kerjaan. Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dapat di pengaruhi oleh Budaya Organisasi. Diaman budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Di Indonesia, budaya organisasi mulai diperkenalkan di era 1990-an ketika saat itu banyak dibicarakan perihal konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Seiring dengan itu, budaya organisasi kemudian dimasukkan kedalam kurikulum berbagai program pendidikan, pelatihan, bimbingan dan penyuluhan, baik dilingkungan perguruan tinggi dan instansi pemerintahan maupun diberbagai perusahaan swasta di Indonesia Pabundu (2010:1).

Robbins & Coulter (2010:63) mengemukakan bahwa budaya organisasi atau *Organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Karyawan yang telah memahami nilai – nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

PT. Bank Sumut merupakan Bank Daerah Sumatera Utara yang telah melayani masyarakat Sumatera utara sejak tahun 1961. PT. Bank Sumut telah banyak memberikan kontribusi dalam membangun daerah Sumatera Utara. PT. Bank Sumut memiliki visi yaitu menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat. Seperti perusahaan perbankan pada umumnya, PT. Bank Sumut juga menawarkan produk-produk penghimpunan antara lain Tabungan Martabe, Tabungan Simpeda, Tabungan Haji Makbul, Giro dan Deposito. Selain itu, Bank Sumut juga menawarkan produk penyaluran dana dalam bentuk kredit seperti : Kredit Umum, Kredit Angsuran Lainnya, Kredit Rekening Koran, dan Kredit Multi Guna. Selain itu juga sebagai alat kelengkapan otonomi daerah di bidang Perbankan, PT Bank Sumut berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, berperan sebagai Pemegang Kas Daerah yang melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai Bank Umum seperti dimaksud pada Undang-undang Nomor 7 tahun 1992, tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang – Undang Nomor 10 tahun 1998.

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat PT. Bank Sumut yang terdiri dari 120 pegawai dan 40 Tenaga Kerja Alih Daya (TKAD). Mengenai Budaya Organisasi pada PT. Bank Sumut terangkum dalam tiga poin, yaitu budaya pelayanan, budaya pemasaran dan budaya risiko. ketiga budaya organisasi ini terdiri dari tujuh nilai yang selaras dengan visi Bank Sumut yaitu memberikan

pelayanan TERBAIK untuk nasabah. Memberikan pelayanan TERBAIK dimaksud meliputi :

1. Terpercaya : Bersikap Jujur, handal dan dapat dipercaya serta memiliki karakter dan etika yang baik.
2. Energik : Bersemangat tinggi, disiplin, selalu berpenampilan rapi dan menarik juga berpikir positif, kreatif dan inovatif untuk kepuasan nasabah.
3. Ramah : bertingkah laku sopan dan santun serta senantiasa siap membantu dan melayani nasabah.
4. Bersahabat : memperhatikan dan menjaga hubungan dengan nasabah dan memberikan solusi yang paling menguntungkan.
5. Aman : menjaga rahasia perusahaan dan nasabah sesuai ketentuan dan menjamin kecepatan layanan yang memuaskan dan tidak melakukan kesalahan dalam transaksi.
6. Integritas tinggi : Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan menjalankan ajaran agama. Berakhlak mulia, jujur, menjunjung kode etik profesi dan memiliki visi untuk maju.
7. Komitmen : senantiasa menepati janji yang telah diucapkan dan bertanggung jawab atas seluruh tugas, pekerjaan dan tindakan.

Pada pegawai Front Liner memiliki budaya Senyum, Sapa dan Salam saat melayani nasabah. Budaya tersebut terdapat pada poin Ramah yang bertingkah laku sopan dan santun serta senantiasa siap membantu dan melayani nasabah. Selain itu pada pegawai Front Liner, pegawai Back Office memiliki budaya *Brifing* pagi sebelum memulai pekerjaan. *Brifing* ini dilakukan untuk mengevaluasi pekerjaan dan melaporkan pekerjaan atau kegiatan apa yang akan dilakukan pada hari ini.

Perbankan merupakan bisnis kepercayaan yang menyangkut kepercayaan orang ketiga. Sehingga tindakan dan keputusan apapun yang dilakukan pegawai harus mengacu kepada pemikiran tersebut agar terhindar dari hal buruk yang merugikan diri sendiri, Nasabah dan perusahaan. Hal ini mendorong PT. Bank Sumut menjadikan budaya risiko sebagai salah satu budaya organisasi dimana setiap pegawai diwajibkan untuk memegang prinsip kehati-hatian dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil sosialisasi budaya perusahaan belum ada pemahaman yang seragam diantara karyawan PT Bank Sumut tentang Budaya Organisasi. Tetapi untuk menggerakkan budaya organisasi pada PT Bank Sumut perlu komitmen yang kuat dari top manajemen selaku pelopor utama dan penggerak budaya organisasi pada perusahaan agar budaya organisasi dapat terlaksana.

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh Jhin Kotter dan James Heskett dari Harvard Business School selama 11 tahun dalam mengevaluasi kinerja perusahaan di peroleh hasil bahwa dibandingkan dengan perusahaan yang berkultur kuat dengan mendapatkan 571% lebih tinggi dalam *Operating Earnings* dan memberikan 417% lebih tinggi kemudian menikmati kenaikan harga saham sebesar 363%. Sehingga penulis menilai bahwa Budaya Organisasi sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut.

Dengan Gaya Kepemimpinan yang ada pada PT Bank Sumut Kantor Pusat terdapat penurunan nya kinerja pada pegawai PT Bank Sumut. Hal tersebut ditandai dengan penurunan laba dan tidak tercapainya target kredit. Penurunan kinerja tersebut memicu rendahnya produktivitas perusahaan dan menghambat

keberhasilan sehingga target pada perusahaan tidak tercapai. Pemimpin harus lebih memperhatikan lagi karyawan agar kinerja karyawan tidak menurun. Selain itu, pemimpin harus memastikan pekerjaan karyawan selesai tepat waktu. Selain itu, PT Bank Sumut dalam waktu tertentu melakukan mutasi pegawai. Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan negatif atas kinerja karyawan.

Dari unsur-unsur tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap unsur kepemimpinan dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penulis bermaksud melakukan penelitian terkait penurunan kinerja tersebut dihubungkan dengan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat**”.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang masalah diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi yang di anut belum dipahami oleh karyawan sehingga menyebabkan banyaknya kesalahan dalam pekerjaan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Agar Pembahasan tidak melebar dan tetap fokus pada tujuan penelitian dan kurangnya keterbatasan waktu serta biaya, maka perlu dibaut batasan masalah mengenai Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan serta kinerja karyawan PT. Bank Sumut.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut, yaitu :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Pusat?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat ?
3. Apakah Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di bangun sutatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak pihak yang berkepentingan didalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

G. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Namun penelitian ini dilakukan dilokasi, waktu, dan ruang lingkup penelitian yang berbeda.

Sepanjang pengetahuan penulis, belum ada penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu di lokasi yang sama, sehingga penelitian ini dapat dinyatakan asli.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Budaya

Menurut Kusdi (2011: 12) budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal) di artikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampak menekankan kepada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan berasal dari *Culture*, yang berasal dari kata latin *colore*, yaitu mengelola dan mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagai mengelola tanah dan/atau bertani. Kata *culture* kadang juga diterjemahkan sebagai “kultur” dalam bahasa Indonesia. Menurut Malinowski dalam Cica Nayati (2012:9) budaya adalah keseluruhan kehidupan manusia yang terdiri dari berbagai peralatan dan barang – barang konsumen, berbagai peraturan untuk kehidupan masyarakat, ide-ide dan hasil karya manusia, keyakinan dan kebiasaan manusia. Menurut Edwar dalam Cica Nayati (2012:10) budaya adalah gabungan kompleks menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kepebalitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat.

Dari beberapa definisi diatas mengenai budaya, dapat di simpulkan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang berada di masyarakat yang menjadi sistem

nilai dan dianut bersama yang menjadi kebiasaan serta melekat menjadi identitas pada masyarakat tersebut. Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa budaya organisasi dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak lain dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan oleh karyawan yang aktif dan berperan penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Pengertian Organisasi

Ilmu organisasi yang merupakan bagian dari ilmu administrasi karena organisasi merupakan salah satu unsur administrasi, maka membahas ilmu organisasi akan menimbulkan cabang dari ilmu administrasi. Menurut Hasibuan (2013:24) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal yang berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Menurut Waldo dalam bukunya Silalahi (2011:124), menyebutkan organisasi adalah struktur hubungan di antara orang – orang yang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi. Pengertian organisasi juga disebutkan oleh Weber yang dikutip oleh Silalahi (2011:124) yang menyebutkan Organisasi merupakan tata hubnugnan sosial, diaman setiap individu yang melakukan kerjasama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya. Berdasarkan pengertian yang disebutkan di atas dapat disimpulkan, organisasi merupakan kolektivitas kelompok orang yang melakukan interaksi berdasarkan hubungan kerja dan pembagian kerja serta aktivitas yang tersusun secara hirarki dalam suatu struktur untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Secara tidak sadar setiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya. Apalagi jika dia sebagai orang baru agar dapat diterima oleh lingkungan tempat kerja, dia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan didalam organisasi tempat bekerja itu. Sutrisno (2011:2) mengatakan budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sistem yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Selain itu, secara tidak sadar setiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Budaya organisasi yang kuat cenderung mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah dapat menghambat tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam lalu dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi untuk kepentingan bersama dimasa mendatang.

Budaya organisasi juga sering disebut dengan budaya perusahaan. Menurut Edi Sutrisno (2011:2) budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi dan norma yang telah lama berlaku dan disepakati serta diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah organisasinya. Edy (2011:2) juga mengatakan dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota yang menjiwai orang per orang didalam organisasi. Dengan demikian, maka dimaksud budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi. Berkaitan dengan budaya organisasi, Purnamie (2014:55) mengungkapkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa maksud, yaitu :

- 1) Suatu keteraturan perilaku tampak
- 2) Aturan-aturan
- 3) Perasaan atau iklim (suasana)

Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan norma yang telah lama berlaku sebagai norma perilaku untuk bertindak dan menyelesaikan masalah organisasi atau perusahaan.

b. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Kenn dan Beech (2010:60) membagi budaya organisasi perusahaan atas beberapa komponen pembentuk, yaitu :

1. Filosofi yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi baik yang berkenaan dengan karyawan atau klien.
2. Nilai-nilai dominan yang dipegang oleh organisasi.

3. Norma-norma yang diterapkan dalam bekerja.
4. Aturan untuk berelasi dengan baik didalam organisasi yang harus diketahui oleh para karyawan baru dan dapat di terima oleh organisasi.
5. Tingkah laku khas tertentu dalam berinteraksi rutin.

c. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Edy (2010:27) beberapa manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi dengan organisasi lain. Setiap organisasi memiliki peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada didalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa ingin memiliki sebagai identitas para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat maka anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Merekatkan kesatuan dan pemahanan budaya agar kondisi organisasi stabil.

Keempat manfaat tersebut diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku serta tindakan karyawan dalam menjalani aktivitas didalam organisasi sehingga tertanam nilai budaya organisasi sejak dini.

d. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi. Ada beberapa pendapat para ahli mengenai fungsi budaya organisasi. Menurut Pabundu (2010:14) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan organisasi maupun kelompok.
2. Sebagai perekat pada karyawan dalam suatu organisasi sehingga mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik yang terjadi dapat diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Sebagai integrator karena adanya budaya baru.
6. Dapat mempersatukan kegiatan para karyawan yang berasal dari individu dan budaya yang berbeda.
7. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
8. Membentuk perilaku karyawan sehingga karyawan dapat memahami bagaimana cara mencapai tujuan organisasi.
9. Sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya.

Dari fungsi budaya organisasi diatas dapat dirangkum bahwa budaya memang ada didalam suatu organisasi. Bagi organisasi dan karyawan budaya organisasi itu berguna untuk mendorong terciptanya komitmen para anggota organisasi. Selain itu budaya organisasi juga dapat meningkatkan konsistensi sikap kerja para anggota organisasi. Keadaan seperti ini jelas, bahwa budaya organisasi dapat menguntungkan sebuah organisasi. Maka budaya tersebut seperti menyampaikan kepada para karyawan bagaimana pekerjaan yang dilakukan dapat bernilai penting.

e. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen, seperti *Planning*, *Organizing*, *Leading*, dan *Controlling* saja, tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan, yaitu budaya organisasi. Karyawan yang memahami keseluruhan nilai organisasi akan menjaga dan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja sehingga akan menjadi kinerja individual. Menurut Robbins (2010 :10) budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Selanjutnya Robbins mengatakan suatu sistem nilai budaya yang tumbuh menjadi kuat dan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Rivai dalam Waridin dan Masrukhin (2010) menyatakan bahwa semakin baik budaya kerja maka akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif

akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai demikian juga sebaliknya.

4. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan atau *Leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip dan rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai tidak terlepas dari peranan seorang pemimpin. Dengan keberadaan seorang pemimpin yang handal dan kredibilitas maka mampu mengatur sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk memaksimalkan pencapaian tujuan utamanya. Oleh karena itu, tidak semua orang mempunyai kemampuan dalam memimpin sebuah perusahaan karena tidaklah mudah untuk mengelola sistem yang ada di perusahaan mencakup sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk digabungkan dalam mencapai kinerja kerja yang baik.

Menurut Robbins & Coulter (2010:146) pemimpin adalah seorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin dan kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuan.

Menurut Wibowo (2013:264) kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.

Menurut Arifin (2012:2) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas para anggota kelompok sehingga ditemukan 3 (tiga) implikasi yaitu kepemimpinan :

1. Harus melibatkan orang lain (bawahan / pengikut)
2. Mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama (antara pemimpin dan anggota), terdiri dari :
 - a. Kekuasaan imbalan (*reward power*)
 - b. Kekuasaan paksaan (*coercive power*)
 - c. Kekuasaan sah (*legitimate power*)
 - d. Kekuasaan referensi (*referent power*)
 - e. Kekuasaan ahli (*expertpower*)
3. Kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

b. Teori Kepemimpinan

Dewasa ini, ada banyak teori kepemimpinan yang sering dijumpai dalam pelaksanaannya di organisasi. Dengan demikian, seorang pemimpin sebaiknya perlu mengetahui dan memahami teori kepemimpinan dengan baik dan membenarkan sehingga mampu memberikan kontribusi positif dalam memajukan dan melancarkan operasional dimasa yang akan datang. Teori kepemimpinan ini merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam kepemimpinan pada sebuah

organisasi dalam mencapai tujuan utamanya sehingga setiap pemimpin yang menerapkan gaya kemepimpinannya merupakan bagian penting dalam teori. Sunyoto (2013:25) membedakan teori kepemimpinan menjadi 4 (empat) bagian, yaitu :

1. Teori sifat

Dalam hal ini, pada teori sifat cenderung menghubungkan karakteristik-karakteristik seperti kepribadian, emosional, fisik, intelektual dan karakteristik individu yang lainnya dari pemimpin yang berhasil di masa lampau.

2. Teori perilaku

Pada kondisi ini, teori perilaku cenderung dipusatkan pada efektivitas pemimpin, bukan pada penampilan dari pemimpin tersebut. Pada teori perilaku lebih menekankan pada dua gaya kepemimpinan, yaitu orientasi tugas merupakan perilaku pimpinan yang menekankan bahwa tugas yang dilaksanakan dengan baik, dengan cara mengarahkan dan mengendalikan secara ketat bawahannya. Sedangkan orientasi karyawan adalah perilaku pimpinan yang menekankan pada pemberian motivasi kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya dengan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, dan mengembangkan hubungan yang bersahabat saling percaya mempercayai dan saling menghormati di antara anggota kelompok untuk kepentingan bersama baik jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Teori situasional

Pada teori situasional, situasi yang perlu dianalisis atau didiagnosis oleh manajer meliputi empat bagian, yaitu karakteristik manajerial, karakteristik bawahan, struktur kelompok dan sifat tugas serta system organisasi, yaitu:

a. Karakteristik manajerial, dimana perilaku pimpinan terhadap system lingkungan tergantung pada tiga karakteristik utama, yaitu kepribadian, kebutuhan dan motivasi dan pengalaman masa lampau.

b. Faktor bawahan, dimana sebelum seorang pimpinan memutuskan untuk menerapkan suatu gaya kepemimpinan tertentu, sebaiknya pemimpin harus mempertimbangkan karakteristik individu dan pola perilaku dari bawahan.

c. Faktor kelompok, dimana karakteristik kelompok dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kemampuan seorang manajer dalam memimpin bawahannya. Faktor tersebut antara lain perkembangan kelompok, struktur kelompok, dan tugas kelompok.

d. Faktor organisasi, dimana ada sejumlah system organisasi yang penting yang berpengaruh terhadap sejumlah keberhasilan manajer dalam memimpin dimana system tersebut mencakup basis kekuasaan, aturan dan prosedur, profesionalisme dan tekanan waktu. Faktor tersebut seharusnya dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan.

Dengan demikian, ada banyak teori tentang kepemimpinan yang perlu diketahui dan dipahami dengan baik dan benar oleh seorang pemimpin sebelum melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin di perusahaan. Dengan

pemahaman yang lebih mendalam dan bijaksana, maka kendala yang dapat muncul pada saat pelaksanaan dapat diminimalkan sedemikian rupa guna mengoptimalkan pencapaian tujuan utama perusahaan.

c. Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Ella (2013:78) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Siagian (2012:102) gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, mengendalikan dan mempengaruhi orang-orang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sukarela untuk mencapai tujuan. Pemimpin dapat menerapkan salah satu gaya kepemimpinan yang ada dan memantau apakah sudah tepat untuk menggunakan gaya kepemimpinan tersebut dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan ataupun tidak dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai maka pencapaian tujuan dapat dilakukan lebih maksimal. Menurut Sutrisno (2010:222) adapun gaya kepemimpinan tersebut adalah :

1. Gaya System

Gaya system adalah gaya kepemimpinan dengan menggunakan kedekatan yang menggugah perasaan serta pikiran. Seperti melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya Refresif

Gaya refresif adalah gaya kepemimpinan dengan cara memberi ancaman dan tekanan sehingga bawahan merasa tertekan dan takut.

3. Gaya Partisipasif

Gaya Partisipasif adalah gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif, pada mental dan fisik dalam kiprahnya di organisasi.

4. Gaya sistematis

Gaya sistematis adalah gaya pemimpin yang penuh rasa curiga terhadap bawahannya sehingga menyebabkan kurang berkembangnya para bawahan karena takut melakukan kesalahan.

5. Gaya Motivatif

Gaya motivatif adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyampaikan ide, informasi, program serta kebijakan dengan baik kepada bawahannya.

6. Gaya Inovatif

Gaya inovatif adalah gaya yang selalu berusaha keras untuk mewujudkan sesuatu hal yang baru didalam segala bidang.

7. Gaya Inspektif

Gaya inspektif adalah gaya pemimpin yang senang apabila dihormati oleh para bawahannya.

8. Gaya Retrogresif

Gaya retrogresif adalah gaya seorang pemimpin yang tidak ingin melihat bawahannya lebih maju dan parahnya menghalangi bawahannya untuk berkembang.

9. Gaya Naratif

Gaya naratif adalah gaya pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

10. Gaya edukatif

Gaya edukatif adalah gaya seorang pemimpin yang menginginkan kemajuan pada bawahannya dengan cara memberikan pelatihan dan pendidikan agar menambah wawasan dan pengalaman.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap individu yang telah diangkat dan diberikan tanggung jawab untuk menjadi pemimpin yang memahami dengan baik dan benar tentang kepemimpinan, manfaat dan hasil yang dapat dicapai. Kepemimpinan merupakan salah satu hal penting menyangkut keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Oleh sebab itu, keberadaan kepemimpinan menjadi prioritas utama untuk dapat dimaksimalkan perannya bagi kemajuan perusahaan di masa mendatang. Kepemimpinan yang baik dan dapat diterima oleh semua karyawan sangat diharapkan akan tetapi tidak mudah untuk diterapkan pada pelaksanaannya sehingga hal ini menjadi tantangan.

d. Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2010:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat Hersey (2010:29) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain atau bawahan. Menurut Nawawi (2012:15) ada beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada *person* atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Pada gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri.

4. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan, untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.

5. Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan ini beranggapan bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap manajer pada semua kondisi, sehingga pendekatannya adalah penerapan gaya tertentu berdasarkan pertimbangan situasi dan kondisi dinamika kelompok.

e. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan pasti menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya penting, maka perusahaan harus mengelolanya secara tepat dan benar agar senantiasa dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Menurut Nurita (2010) melalui gaya kepemimpinan atasan mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing bawahannya agar bekerja dengan baik. Tingkah laku tersebut terbagi dalam 3 macam gaya, yaitu : otokratis, demokratis, dan laissez-faire. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2011:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang menyebutkan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja memiliki makna yang sangat luas. Bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Moehariono (2009:60) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan

melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Rivai dan Basri (2011:14) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Robbins dan Moeherinon (2009:61) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang berjalan dengan baik dan terus meningkat akan membuat karyawan mendapatkan gaji yang sesuai harapan dan mendapatkan pelatihan dan pengembangan, mendapatkan perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya serta mendapatkan umpan balik dari perusahaan.

Sutrisno (2011:170) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Suhendi dan Anggara (2010:188) kinerja adalah semua tindakan atau perilaku yang dikendalikan oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan dari organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan

yang ditetapkan. Pada dasarnya kinerja karyawan secara umum dapat dinyatakan dalam 4 (empat) dimensi, yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenanan dengan berapa jumlah produk dan jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerapkan berapa jumlah absensi, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani oleh karyawan tersebut.
4. Kerja sama, dalam hal ini menjelaskan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya.

Mangkunegara (2010:68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi yang dimaksud adalah suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja atau kinerja dengan predikat terpuji. Mangkunegara (2010:70) mengemukakan enam karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi, yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memanfaatkan rencana yang menyeluruh

5. Memanfaatkkan umpan balik
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana.

Menurut Hasibuan (2010:59) adapun unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah prestasi, kedisiplinan, kreativitas, bekerja sama, kecakapan dan tanggung jawab.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus dilakukan oleh pimpinan agar dapat mengetahui apakah karyawan dalam melaksanakan tugas telah memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Untuk itu, sebelum melakukan penilaian kinerja karyawan sebaiknya manajemen menetapkan terlebih dahulu tujuan yang akan dicapai dari penilaian kinerja yang akan dilakukan. Penilaian kinerja karyawan sebaiknya dilakukan dengan adanya aturan dan kaidah yang jelas serta diikuti dengan kemampuan dari penilai yang mempunyai sifat objektif dan independen sehingga dapat memberikan hasil yang akurat.

Manfaat penilaian kinerja karyawan oleh Suhendi dan Anggara (2010:192) yaitu :

1. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.

4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutas, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
6. Membantu organisasi terhadap kesalahan pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan pimpinan perusahaan kepada karyawan memberikan peranan penting bagi kedua pihak untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh sebab itu, penilaian kinerja harus dilakukan secara adil dan bijaksana agar tidak menimbulkan kednala atau hambatan pada saat pelaksanaan dan memberikan kerugian pada pihak lain. Selain itu, penilaian harus mempunyai kemampuan yang dapat diandalkan seperti mampu bersikap objektif dan independen pada saat penilaian dilakukan sehingga hasil yang diberikan dapat memberi manfaat dan keuntungan bagi pihak bersangkutan. Guna mengetahui perkembangan kinerja karyawan selama melaksanakan tugas.

Menurut Sutrisno (2011:180) penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan baik dan memenuhi persyaratan dengan metode sebagai berikut :

1. Yang diukur adalah benar prestasi dan bukan sistem lain yang menyangkut pribadi seseorang.
2. Dimengerti, dipahami serta dilaksanakan sepenuhnya oleh semua anggota organisasi.

3. Menggunakan tolak ukur yang jelas dan menjamin bahwa pengukuran bersifat objektif.
4. Dilaksanakan secara konsisten dan didukung sepenuhnya oleh pemimpin organisasi.

Kinerja karyawan merupakan prestasi yang didapatnya dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para karyawan pada perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja pada suatu perusahaan atau organisasi harus dinilai kinerjanya agar kinerja para karyawan yang terdapat dalam unit organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif. Selain itu, penilaian tersebut harus dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan sehingga dapat diketahui perkembangan kinerja karyawan yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja baik menjadi salah satu alat pendukung yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi dengan cepat. Apabila terjadi penurunan kinerja maka manajemen harus mengantisipasi agar tidak berkepanjangan serta memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Soesilo dalam Nogi (2005:180) kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor berikut, yaitu:

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.

2. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.
3. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
4. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan *data base* untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Menurut Yusuf (2015:178) beberapa kinerja pegawai memiliki beberapa dimensi antara lain :

1. Kualitas kerja

Dalam hal ini, pegawai yang diberikan tugas oleh atasan diharapkan dapat memberikan kualitas kerja yang optimal bagi kemajuan perusahaan. Selain itu, pemimpin dapat membandingkan antara hasil kerja yang diberikan oleh pegawai dengan standarisasi yang telah ditetapkan, sehingga dapat diketahui apakah kinerja pegawai mengalami penurunan atau kenaikan.

2. Kecepatan

Pegawai dalam melakukan tugasnya, diharapkan mampu menggunakan waktu yang ada seefektif mungkin agar dapat memaksimalkan hasil diharapkan oleh pimpinan. Dengan hasil kerja yang efektif, maka pegawai dapat mencapai target kerja yang ditetapkan dan bahkan dapat melampaui target yang diberikan.

3. Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam melakukan tugas pada dasarnya berbedabeda antara yang satu dengan lainnya. Untuk itu, pegawai diharapkan dapat menunjukkan kreativitasnya selama bekerja sehingga hasilnya akan lebih bagus. Selain itu, kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu yang ada haruslah sebaik mungkin sehingga tidak terbuang sia-sia untuk hal-hal yang tidak produktif bagi kepentingan perusahaan.

4. Kemampuan

Pegawai menjadi aset penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu, pimpinan perlu menetapkan standarisasi kerja yang jelas dan sistematis sehingga pegawai dapat mengetahui apakah hasil kerja diberikan sudah sesuai atau belum. Selain itu, pegawai dalam melakukan tugasnya diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang rapi dan praktis bagi kepentingan dan kemajuan perusahaan baik di masa mendatang.

B. Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, Penulis mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan perbandingan yang akan dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kurniawan, Ahmad (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Karyawan (Studi pada KSP KOPDA Belitang)	Analisa Deskriptif dan Analisa Jalur	Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Hendriawan, (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Utara	Analisis Kualitatif deskriptif dan Analisis Kuantitatif	Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3.	Rukmawati (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus di Balai Pelatihan Peternakan Kupang)	Analisis Regresi	Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan tetapi gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan
4.	Sumarni, Dede (2011)	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Moedal Semarang)	Analisis Statistik	Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika kepemimpinan dan budaya organisasi tinggi maka kinerja karyawan meningkat.
5.	Deksi Ramadhani, Nauvila (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea & Cukai Tipe Madya Pabean B Medan	Analisis Deskriptif	budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan

Sumber : Diolah oleh Penulis tahun 2019

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

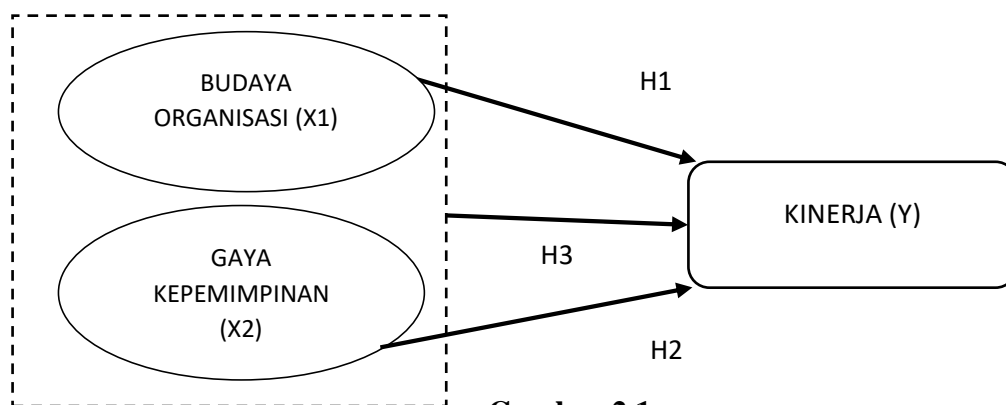
Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud adalah budaya dimana individu berada seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keuntungan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dukungan tinggi yang ditunjukkan oleh pemimpin perusahaan mampu memberikan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target.

2. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri

seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dari pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya.

Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seseorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan. Hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan : ----- : Pengaruh Secara Simultan

————— : Pengaruh Secara Parsial

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut.
2. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut.
3. Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode *explanatory survey*. Metode *explanatory survey* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta yang didukung oleh penyebaran kuisioner responden serta pemahaman literatur. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun sehingga menggunakan metode *cross sectional method*.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Berdasarkan judul yang diangkat yaitu : “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bankk Sumut Kantor Pusat”, maka penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat yang berlokasi di Jalan Imam Bonjol Nomor 18 Kota Medan. Penelitian ini dilaksanakana dari bulan Oktober 2018 – Desember 2018.

Tabel 3.1 Tabel Penelitian

No	Kegiatan	Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal																				
2	Pengumpulan Data																				
3	Pengelolaan Data																				
4	Seminar Proposal																				
5	Penulisan Skripsi																				
6	Bimbingan Skripsi																				
7	Sidang Meja Hijau																				

Sumber : Diolah oleh Penulis tahun 2019

C. Variabel penelitian dan definisi operasional

1. Variabel penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dimana variabel bebas adalah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

2. Definisi Operasional

Definisi variabel operasional dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi menurut Edi Sutrisno (2011:2) dapat diartikan sebagai perangkat system nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasinya.

2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, Hasibuan (2010:170).

3. Kinerja Karyawan (Y)

Robbins dan Moeheriono (2009:61) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Edi Sutrisno (2011:2)	1. Tanggung Jawab dalam Pekerjaan 2. Kebersamaan 3. Profesionalisme 4. Adaptasi	Likert
Gaya kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan	1. Pemimpin senang menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahan 2. Pemimpin memberi kebebasan kepada bawahan untuk melakukan inovasi dalam melakukan pekerjaannya 3. para anggota bebas kerja dengan siapa saja yang mereka pilih	Likert

	(2010 :170)	4. Pemimpin secara rutin mensupervisi pekerjaan bawahan.	
Kinerja karyawan (Y)	<p>kinerja merupakan fungsi interaksi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.</p> <p>Robbins dan Moehariono (2009:61)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. jangka waktu output 4. Kerjasama 	Likert

Sumber : Diolah oleh Penulis tahun 2019

D. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan Tenaga Kerja Alih Daya (TKAD) dari PT. Bank Sumut Kantor Pusat yang berjumlah sekitar 140 orang.

Sampel menurut Sugiono (2010:217) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian

ini meliputi karyawan pria maupun wanita yang masa kerja minimal 1 (satu) tahun.

Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal. Maka perhitungannya adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas kesalahan yang diperoleh, sebanyak 10%

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah penentuan sampel secara acak (Random Sampling). Cara atau teknik tersebut dilakukan jika analisis penelitiannya cenderung deskriptif dan bersifat umum. Perbedaan karakter yang mungkin ada pada setiap unsur atau elemen populasi tidak merupakan hal yang penting bagi rencana analisisnya. Misalnya, dalam populasi ada wanita dan pria, atau ada yang kaya dan yang miskin, ada manajer dan bukan manajer, dan perbedaan-perbedaan lainnya. Selama perbedaan-perbedaan lain tersebut bukan merupakan sesuatu hal yang penting dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hasil penelitian, maka peneliti dapat mengambil sampel secara acak sederhana. Dengan demikian setiap unsur populasi harus mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel, Hasan Mustafa (2010).

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka atau tidak dapat dihitung atau dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) macam yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan PT Bank Sumut sehubungan dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen perusahaan dan buku literatur yang memberikan informasi tentang pelatihan dan manajemen kinerja karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan metode yang digunakan adalah :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*Library Research*) merupakan penelitian yang dilakukan dengan membaca buku dan majalan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun thesis sebagai acuan penelitian terdahulu dan dengan cara *browsing* di internet untuk mencari artikel serta jurnal dan data-data yang dapat membantu hasil dari peneltian.

2. Studi lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*Field Research*) merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara langsung keperusahaan untuk mendapatkan data primer melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner.

F. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

1. Analisis Kualitatif Deskriptif

Analisis Kualitatif Deskriptif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dalam bentuk informasi yang ringkas dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) sugiono (2012:227). Analisis ini menggunakan rumus persamaan :

$$y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini kinerja karyawan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X_1 = Variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan

X_2 = Variabel Independen, yaitu Budaya Organisasi

e = Standar Error

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model regresi linier sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya

koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat.

G. Pengujian Hipotesa

1) Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_a diterima dan H_0 ditolak.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

- Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Untuk mendapatkan hasil dari metode perhitungan analisis ini maka digunakan bantuan komputer dengan program SPSS.

H. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Situmorang (2017) Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu pengukuran instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item – total correlation* atau disebut dengan r hitung pada setiap butir pertanyaan terhadap nilai rTabel. Pengujian validitas akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r \geq 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r < 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang (2017), Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan disebut reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat konsisten dari waktu ke waktu.

Penelitian ini menggunakan *one shot* dimana kuesioner diberikan hanya sekali saja kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain

untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitasnya menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Sunyoto (2009) suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).
- Aspan, H. (2014). "Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance Dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik". *Jurnal Dialogia Iuridica Universitas Maranatha Bandung*, Volume 2 No. 2, pp. 57-64.
- Aspan, H. (2017). "Peranan Polri Dalam Penegakan Hukum Ditinjau Dari Sudut Pandang Sosiologi Hukum". *Prosiding Seminar Nasional Menata Legislasi Demi Pembangunan Hukum Nasional*, ISBN 9786027480360, pp. 71-82.
- Arifin, Syamsul H. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cica Nayati. 2012. *Peran Budaya Organisasi terhadap Strategi Pemasaran dalam Upaya Mencapai Keberhasilan Perusahaan*. Skripsi. Yogyakarta:UIN Sunan Kalijaga.
- Fadly, Y. (2011). *An Analysis Of Main Character Conflicts In M.J. Hyland's Carry Me Down*.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2010, *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama. buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Lestario, F. (2018). DAMPAK PERTUMBUHAN BISNIS FRANCHISE WARALABA MINIMARKET TERHADAP PERKEMBANGAN KEDAI TRADISIONAL DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 7(1), 29-36.

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Masrukhin, dan Waridin. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Nurita, R. Yolla Permata. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung*. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama, Bandung. Jurnal (Dipublikasikan).
- Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama . Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suhendi, Hendi & Anggara Sahya. 2010. *Perilaku organisasi*. Cetakan pertama. Anggota IKAPI. Bandung: CV. Pustaka Utama.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)*. Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS.
- Sugiyono. 2012. *“Metode Penelitian Bisnis”*. Alfabeta, CV : Bandung..
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Rineka Cipta. Jakarta.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. JUMANT, 10(2), 1-14.

Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

www.ojk.go.id

Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.

Hidayat, R. (2018). KEMAMPUAN PANEL AUTO REGRESSIV
DISTRIBUTED LAG DALAM MEMPREDIKSI FLUKTUASI SAHAM
PROPERTY AND REAL ESTATE INDONESIA. *JEpa*, 3(2), 133-149.