

ABSTRAK

PT Media DR Group yang bergerak dalam bidang Media Cetak yang menghasilkan suatu produk Surat Kabar, Majalah dan mecakup berita secara Online. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif analisis dan varifikatif analisis. Teknik pengumpulan data inidengan memabagikan kuesioner kepada karyawan sebanyak 36 responden kemudian hasil jawaban responden diolah dengan bantuan *statistical product service and solution (SPSS) versi 16.0*. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengamatan terhadap Kinerja Karyawan yang di pengaruhi Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan yang terjadi di PT Media DR Group Medan. berdasarkan uji regresi Linier Berganda bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Uji f Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Uji t kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya dan Motivasi , Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

PT Media DR Group is engaged in print Media which produces a product for newspaper, magazine and covers news online. This research method uses descriptive analysis and verification analysis. The technique of collecting this data by distributing questionnaires to as many as 36 respondents, then the answers from respondents were processed with statistical product service and solution (SPSS) assistance version 16.0. This Study aims to conduct a discussion on employee performance that is influenced by organization cultural leadership on employee performance. Based on of test the leadership organization culture and motivation together are positive and significant towards employee performance, organization culture does not determine employee performance and supportive motivation for employee performance.

Keywords: *leadership, organization culture and motivation, employee performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Sifat Dasar Kepemimpinan	8
1. Teori Kepemimpinan	10
2. Teori Kepemimpinan Prilaku dan Situasi	11
3. Teori Kewibawaan Pemimpin	12
4. Tipe dan Gaya Kepemimpinan	12
B. Penelitian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Pengolahan Data	34
G. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Objek Penelitian	40
2. Struktur Organisasi	41
3. Deskripsi karekteristik responden	44

4. Deskripsi Variabel Penelitian	46
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	58
6. Uji Asumsi Klasik	63
7. Analisis dan Evaluasi	67
8. Pengujian Hipotesis	70
B. Pembahasan	75
1. Pengaruh Positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	75
2. pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

BIODATA

Daftar Tabel

	Halaman
III.1 Operasional Variabel	32
IV.1 Usia Responden	44
IV.2 Jenis Kelamin	45
IV.3 Masa Bekerja	32
IV.4 Pendidikan	50
IV.5 Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan 1	51
IV.6 Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan 2	51
IV.7 Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan 3	52
IV.8 Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan 4	53
IV.9 Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan 5	54
IV.10 Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan 6	54
IV.11 Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi 1	55
IV.12 Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi 2	55
IV.13 Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi 3	56
IV.14 Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi 4	56
IV.15 Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi 5	57
IV.16 Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi 6	57
IV.17 Jawaban Responden Tentang Motivasi 1	58
IV.18 Jawaban Responden Tentang Motivasi 2	58
IV.19 Jawaban Responden Tentang Motivasi 3	59
IV.20 Jawaban Responden Tentang Motivasi 4	59
IV.21 Jawaban Responden Tentang Motivasi 5	60
IV.22 Jawaban Responden Tentang Motivasi 6	60
IV.23 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 1	61
IV.24 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 2	61
IV.25 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 3	62
IV.26 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 4	62
IV.27 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 5	63
IV.28 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 6	63
IV.26 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 2	64
IV.27 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 3	64
IV.28 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 4	65
IV.29 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 5	65
IV.30 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan 6	66
IV.29 Uji Validitas Kepemimpinan	59
IV.30 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	60
IV.31 Uji Validitas Motivasi.....	60
IV.32 Uji Validitas Kinerja Karyawan	61
IV.33 Uji Reliabilitas Kepemimpinan	62
IV.34 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	63
IV.35 Uji Reabilitas Motivasi	63
IV.36 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan.....	63
IV.37 Uji Multikolinearitas.....	67
IV.40 Uji Regresi Linier Berganda	69

IV.41 Hasil Uji F	70
IV.42 Hasil Uji t	71
IV.43 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74

Daftar Gambar

	Halaman
II.1 Kerangka Konseptual	27
IV.1 Struktur Perusahaan	42
IV.2 Uji Normalitas Data	64
IV.4 Uji Heterokedastisitas	66

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan karunianya penulis dapat mengajukan Skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :“ Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Media DR Group”. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya atas bimbingan dan arahan selama ini kepada.

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE, M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum, Selaku Dekan Fakultas Sosial Saons Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si Selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak M Toyib Daulay SE., MM, selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu melalui pengarahan dan masukan yang sangat berguna bagi penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, ST., M. Si, selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu melalui pengarahan dan masukan yang sangat berguna bagi penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh staf pengajar dan karyawan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

7. Rasa hormat dan terima kasih yang tidak terhingga penulis persembahkan kepada orang tua penulis, ayahanda Ngadino dan ibunda Asmawati, adik Rika Yupiya, Rizky Anggara dan Rayfan Azwanda yang sudah memberikan semangat ,doa, perhatian dan dukungan tanpa henti yang selama ini dan akan terus penulis terima.
8. Dan terimakasih kepada (Alm) Ildran dan Suwai Batulislamia, Rusiman dan Hamidatul Iklas yang sudah memberikan semangat dan doanya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan.

Akhirnya penulis menyampaikan ucapan terimakasih atas jerih payah yang telah diberikan, semoga Allah SWT akan membalas kebaikan dan memberikan rahmat-Nya kepada kita semua, mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi yang membacanya.

Medan, Desember 2018

Penulis
Rismayani

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan suatu sistem yang mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut mengalami kerusakan maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Salah satu unsur yang terdapat dalam sistem tersebut yang menentukan sehat atau tidaknya sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. Kebutuhan organisasi yang mutlak dibutuhkan adalah berlanjutnya pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki. *Job Performance* atau hasil kerja yang baik oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya akan berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi. Seorang karyawan harus memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2013:512) definisi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

“Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.”

Definisi diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

“Organizational culture is the set of shared, taken for granted implicit assumptions that a group holds and that determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environments.”

Definisi diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan.

Atas pemaparan tersebut terlihat bahwa PT MEDIA DR GROUP secara keseluruhan dalam hal budaya antara kondisi sebenarnya dengan pemaparan yang disampaikan oleh organisasi dan motivasi kerja sudah cukup bagus. Namun setelah dilakukan observasi lebih lanjut pada saat melakukan penelitian pada bulan Maret 2018 ternyata terdapat beberapa ketidaksesuaian narasumber yaitu Bapak Hendri Suyetno pada saat para survey.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT MEDIA DR GROUP memiliki 36 karyawan yang sebagian besar karyawannya berada pada usia yang sudah tidak produktif. Melalui observasi yang dilakukan pada saat pelaksanaan magang terlihat bahwa beberapa karyawan di PT MEDIA DR GROUP sudah memasuki usia tidak produktif dan hampir memasuki masa pensiun.

Menurut Sunyoto (2012:164) menyatakan perencanaan karier adalah proses yang di lalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Sedangkan Menurut Hasibuan (2011:128) definisi struktur organisasi adalah sebagai berikut: “Suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.” Permasalahan lainnya yang terdapat di PT MEDIA DR GROUP berkaitan erat

dengan budaya organisasi. Menurut Krismiaji (2015:23) tujuan Sistem Informasi Akuntansi adalah sebagai berikut:

Mengumpulkan dan memproses data tentang kegiatan organisasi bisnis secara efektif dan efisien.

1. Menghasilkan informasi yang berguna untuk pembuatan keputusan.
2. Melakukan pengawasan yang memadai untuk menjamin bahwa data transaksi telah dicatat dan diproses secara akurat.
3. Melindungi data transaksi dan aktiva lain yang dimiliki oleh perusahaan.

Berdasarkan definisi tersebut apabila dihubungkan dengan indikator kinerja karyawan yakni kedisiplinan terdapat beberapa ketidaksesuaian. Dari hasil observasi pada saat penelitian, beberapa karyawan terlihat bersantai dengan sikap yang sangat disiplin. Mereka memosisikan dirinya sebagai karyawan teladan disaat jam kerja. Sikap tersebut mencerminkan perilaku yang baik dan cenderung sopan bagi seorang karyawan MEDIA DR GROUP dalam mengisi waktu senggang. Beberapa karyawan juga terlihat sangat tepat waktu memasuki kantor setelah jam istirahat berakhir.

Selain itu permasalahan lain yang muncul berhubungan dengan pengisian laporan harian. Laporan harian ditujukan sebagai sistem kontrol bagi karyawan PT MEDIA DR GROUP, dalam pengisian laporan harian ini sudah menggunakan sistem komputer dan internet. Menjelang waktu pulang kerja, setiap karyawan mengisikan jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan pada hari itu ke dalam akun yang mereka miliki. Apabila volume pekerjaan meninggi maka mereka dapat mengisikan laporan sesuai dengan apa yang dikerjakan tanpa adanya rekayasa. Sedangkan pada saat volume pekerjaan rendah, terdapat beberapa karyawan yang

pada hari itu hampir tidak melakukan pekerjaan apapun. Di sisi lain mereka tetap harus mengisi laporan harian, pada akhirnya yang terjadi adalah sebagian dari mereka merekayasa jenis pekerjaan yang telah dilakukan untuk diisikan ke dalam laporan hariannya. Laporan harian yang mereka isikan sebagian besar merupakan target awal yang telah ditetapkan bukan target akhir yang mereka kerjakan pada hari itu.

Jika dilihat dari indikator budaya organisasi yakni kontrol atau pengawasan yang dilakukan pimpinan tergolong rendah dikarenakan pimpinan tidak mengevaluasi kembali kesesuaian antara laporan harian dan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pimpinan tidak mengadakan program evaluasi sehingga karyawan cenderung mengulangi lagi untuk merekayasa laporan harian mereka. Jika dilihat dari indikator kinerja karyawan yakni tanggung jawab, maka pengisian laporan harian oleh karyawan yang tidak sesuai memiliki nilai tanggung jawab yang rendah karena mereka tidak jujur terhadap yang mereka kerjakan dan tidak berusaha untuk bertanggung jawab atas apa yang menjadi tugas mereka. Sehingga penelitian ini berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT MEDIA DR GROUP”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Kurangnya Pengarahan dari pemimpin sehingga menyebabkan koordinasi antar Karyawan tidak begitu baik sehingga berpengaruh kepada Kinerja.

C. Rumusan dan Pembatasan Masalah

1. Rumusan Masalah

- a. Apakah kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT MEDIA DR GROUP.
- b. Apakah kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT MEDIA DR GROUP.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka untuk lebih fokusnya penelitian ini penulis membatasi masalah hanya pada Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan pada PT MEDIA DR GROUP Kota Medan. Populasi penelitian ini mulai dari wakil pimpinan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Maksud melakukan penelitian ini untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Media DR Group. Dimana data tersebut digunakan sebagai bahan dalam penyusunan laporan skripsi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Media DR Group

- b. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Media DR Group

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Universitas Pembangunan pancabudi, dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan.

- b. Bagi Instansi

Sebagai kritik dan saran pada PT MEDIA DR GROUP khususnya pada bagian Karyawan.

- c. Bagi Universitas Pembangunan Pancabudi

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi perpustakaan dan bahan bacaan bagi mahasiswa.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Rika Wulanda (2009) yang berjudul : “Pengaruh Tingkat pendidikan dan Pelatihan Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Sekretarian Daerah Kabupaten Wakatobi”. Sedangkan penelitian ini berjudul : “Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT MEDIA DR GROUP

Penelitian ini memiliki perbedaan sebelumnya yang terletak pada :

1. **Model Penelitian** dalam penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

2. **Teknik Pengumpulan Data** penelitian terdahulu menggunakan pengeditan, pemberian skor, pemberian kode dan tabulating, pengelompokan data atas jawaban dengan beajar dan teliti dan di jumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Sedangkan metode penelitian ini menggunakan anket dan dokumen.
3. **Waktu Penelitian** penelitian terdahulu pada tahun 2009. Sedangkan penelitian ini dilakukan ditahun 2018.
4. **Lokasi Penelitian** lokasi penelitian terdahulu di Kabupaten Wakatobi. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Media DR Group Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Secara sederhana, apabila berkumpul tiga orang atau lebih kemudian salah seorang di antara mereka “mengajak” teman-temannya untuk melakukan sesuatu (Apakah: nonton film, bermain sepak bola, dan lain-lain). Pada pengertian yang sederhana orang tersebut telah melakukan “kegiatan memimpin”, karena ada unsur “mengajak” dan mengkoordinasi, ada teman dan ada kegiatan dan sasarannya. Tetapi, dalam merumuskan batasan atau definisi kepemimpinan ternyata bukan merupakan hal yang mudah dan banyak definisi yang dikemukakan para ahli tentang kepemimpinan yang tentu saja menurut sudut pandangnya masing-masing. Beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut :

Menurut Stogdill dalam Sutikno (2014:26), sifat – sifat tertentu efektif didalam situasi tertentu, dan ada pula sifat – sifat tertentu yang berkembang akibat pengaruh situasi organisasi. Sebagai contoh, sifat kreativitas akan berkembang jika seorang pemimpin berada di dalam organisasi yang *flexible* dan mendorong kebebasan berekspresi, dibandingkan di dalam organisasi yang birokratis. Menurut Darf dalam Sutikno (2014:26), menjelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas, serta motivasi.

a. Sifat dasar kepemimpinan

Sifat-sifat yang mendasari kepemimpinan adalah kecakapan memimpin. Paling tidak, dapat dikatakan bahwa kecakapan memimpin mencakup tiga unsur kecakapan pokok, yaitu:

- 1) Kecakapan memahami individual, artinya mengetahui bahwa setiap manusia mempunyai daya motivasi yang berbeda pada berbagai saat dan keadaan yang berlainan.
- 2) Kemampuan untuk menggugah semangat dan memberi inspirasi.
- 3) Menurut Fread Fiedler dalam Sutikno (2014:27), “Kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap situasi tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat.”

Pendapat lain, menyatakan bahwa kecakapan memimpin mencakup tiga unsur pokok yang mendasarinya, yaitu:

- a) Seseorang pemimpin harus memiliki kemampuan persepsi sosial (*social perception*).
- b) Kemampuan berpikir abstrak (*ability in abstract thinking*).
- c) Memiliki kestabilan emosi (*emosional stability*).

Dari definisi-definisi di atas, paling tidak dapat ditarik kesimpulan yang sama, yaitu masalah kepemimpinan adalah masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya

terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

b. Teori Kepemimpinan

Memahami teori-teori kepemimpinan sangat besar artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat dilaksanakan secara efektif serta menunjang kepada produktifitas organisasi secara keseluruhan. Dalam karya tulis ini akan dibahas tentang teori dan gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin harus mengerti tentang teori kepemimpinan agar nantinya mempunyai referensi dalam menjalankan sebuah organisasi. Beberapa teori tentang kepemimpinan antara lain :

1) Teori Kepemimpinan Sifat (Trait Theory)

Analisis ilmiah tentang kepemimpinan berangkat dari pemusatan perhatian pemimpin itu sendiri. Teori sifat berkembang pertama kali di Yunani Kuno dan Romawi yang beranggapan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan diciptakan yang kemudian teori ini dikenal "The Greatma Theory". Dalam perkembangannya, teori ini mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi yang berpandangan bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan akan tetapi juga dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Sifat-sifat itu antara lain: sifat fisik, mental dan kepribadian. Keith Devis merumuskan 4 sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, antara lain:

a) Kecerdasan

Berdasarkan hasil penelitian, pemimpin yang mempunyai kecerdasan yang tinggi di atas kecerdasan rata-rata dari pengikutnya akan mempunyai kesempatan berhasil yang lebih tinggi pula. Karena pemimpin pada umumnya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengikutnya.

b) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial

Umumnya di dalam melakukan interaksi sosial dengan lingkungan internal maupun eksternal, seorang pemimpin yang berhasil mempunyai emosi yang matang dan stabil. Hal ini membuat pemimpin tidak mudah panic dan goyah dalam mempertahankan pendirian yang diyakini kebenarannya.

c) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Seorang pemimpin yang berhasil umumnya memiliki motivasi diri yang tinggi serta dorongan untuk berprestasi. Dorongan yang kuat ini kemudian tercermin pada kinerja yang optimal, efektif dan efisien.

d) Sikap hubungan kemanusiaan

Adanya pengakuan terhadap harga diri dan kehormatan sehingga para pengikutnya mampu berpihak kepadanya.

2) Teori Kepemimpinan Perilaku dan Situasi

Berdasarkan penelitian, perilaku seorang pemimpin yang mendasarkan teori ini memiliki kecenderungan kearah 2 hal, yaitu:

a) Yang disebut dengan Konsiderasi yaitu kecendrungan seorang pemimpin yang menggambarkan hubungan akrab dengan bawahan.

Contoh gejala yang ada dalam hal ini seperti : membela bawahan,

memberi masukan kepada bawahan dan bersedia berkonsultasi dengan bawahan.

- b) Struktur Inisiasi yaitu Kecendrungan seorang pemimpin yang memberikan batasan kepada bawahan. Contoh yang dapat dilihat , bawahan mendapat instruksi dalam pelaksanaan tugas, kapan, bagaimana pekerjaan dilakukan, dan hasil yang akan dicapai.

Jadi, berdasarkan teori ini, seorang pemimpin yang baik adalah bagaimana seorang pemimpin yang memiliki perhatian yang tinggi kepada bawahan dan terhadap hasil yang tinggi pula.

3) Teori kewibawaan pemimpin

Kewibawaan merupakan faktor penting dalam kehidupan kepemimpinan, sebab dengan faktor itu seorang pemimpin akan dapat mempengaruhi perilaku orang lain baik secara perorangan maupun kelompok sehingga orang tersebut bersedia untuk melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.

4) Teori kepemimpinan situasi

Seorang pemimpin harus merupakan seorang pendiagnosa yang baik dan harus bersifat fleksibel, sesuai dengan perkembangan dan tingkat kedewasaan bawahan.

5) Teori kelompok

Agar tujuan kelompok (organisasi) dapat tercapai, harus ada pertukaran yang positif antara pemimpin dengan pengikutnya.

c. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Kartini Kartono menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan terbagi atas:

1) Tipe Kharismatik

Tipe ini mempunyai daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga mereka mempunyai pengikut yang jumlahnya besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Yang Maha Kuasa.

2) Tipe Paternalistik

Tipe Kepemimpinan dengan sifat-sifat antara lain;

- a) Menganggap bawahannya belum dewasa
- b) bersikap terlalu melindungi
- c) Jarang memberi kesempatan bawahan untuk mengambil keputusan
- d) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3) Tipe Otoriter

Pemimpin tipe otoriter mempunyai sifat sebagai berikut:

- a) Pemimpin organisasi sebagai miliknya
- b) Pemimpin bertindak sebagai dictator
- c) Cara menggerakkan bawahan dengan paksaan dan ancaman.

4) Tipe Militeristik

Dalam tipe ini pemimpin mempunyai sifat-sifat:

- a) menuntut kedisiplinan yang keras dan kaku
- b) lebih banyak menggunakan system perintah
- c) menghendaki keputusan mutlak dari bawahan
- d) Formalitas yang berlebih-lebihan
- e) Tidak menerima saran dan kritik dari bawahan
- f) Sifat komunikasi hanya sepihak

5) Tipe Demokrasi

Tipe demokrasi mengutamakan masalah kerja sama sehingga terdapat koordinasi pekerjaan dari semua bawahan. Kepemimpinan demokrasi menghadapi potensi sikap individu, mau mendengarkan saran dan kritik yang sifatnya membangun. Jadi pemimpin menitik beratkan pada aktifitas setiap anggota kelompok, sehingga semua unsure organisasi dilibatkan dalam aktifitas, yang dimulai penentuan tujuan, pembuatan rencana keputusan, disiplin.

2. Budaya Organisasi

Sejumlah hasil riset empiris telah mendokumentasikan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk kesuksesan organisasi dalam membangun kinerja keuangan dan kinerja organisasionalnya dalam jangka panjang. Hubungan antara budaya organisasi (*organizational culture*) dengan sukses gagalnya kinerja suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi sangat erat.

a. Pengertian Budaya Organisasi

Setiap individu memiliki kepribadian, begitu pula dengan organisasi. Sifat-sifat yang tetap dan relatif tidak dapat diubah dapat membantu kita dalam memperkirakan sikap dan perilaku mereka. Begitu halnya dengan organisasi yang juga memiliki karakteristik yang terlihat dari sikap-sikap yang dicerminkan dari para anggotanya. Budaya organisasi memiliki makna yang sangat luas. Menurut G

Graham dalam Siswandi (2012:71) “budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi sama halnya seperti budaya-budaya suku yang memiliki *totem* dan pantangan yang mengatur bagaimana masing-masing anggota suku bertindak terhadap sesama anggota suku dan terhadap orang dari luar suku. Robbins dalam Sembiring, (2012:41) selanjutnya memberikan pengertian budaya organisasi bahwa organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang di anu oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Budaya organisasi berperan untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan dan mengatur sumber daya organisasional maupun sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang yang datang dari lingkungan organisasi.

b. Elemen Budaya Organisasi

Beberapa ahli mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki elemen atau unsur dasar. Beberapa ahli dalam Pratiwi (2012:31) mengemukakan elmen budaya organisasi, seperti Denison antara lain: Nilai keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta pelaku.

Dapat ditarik secara garis besar bahwa elemen atau unsur budaya organisasi terdiri atas :

- a) Asumsi dasar. Berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

- b) Keyakinan. Mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk visi-misi, slogan, motto ataupun tujuan dan prinsip-prinsip yang dimiliki organisasi.
- c) Pemimpin. Seorang pencipta yang dapat mengembangkan dan mengembangkan budaya organisasi.
- d) Pedoman mengatasi masalah. Masalah yang biasanya muncul dalam organisasi adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
- e) Nilai. Budaya organisasi memerlukan adanya saling berbagi nilai terhadap apa yang diinginkan dan yang paling baik.
- f) Pewaris. Asumsi dasar dan keyakinan yang dimiliki oleh sebuah organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut.
- g) Adaptasi. Adanya penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi terhadap adanya perubahan lingkungan.

c. Budaya Organisasi yang Kuat

Pertanyaan yang sering muncul adalah terkait budaya organisasi macam apa yang sebaiknya dibangun untuk menciptakan iklim organisasi yang harmonis untuk kesuksesan kinerja yang berkelanjutan. Menurut Ismainar (2015:1) Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-

orang berkumpul, bekerja sama secara rasional sistematis, terecana, terorganisir, dipimpin dan terkendali dalam manfaat sumber daya (uang, mesin, material, metoda dan lingkungan), sarana-prasaran, data dan lain sebagainya yang di gunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya bisa diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan, pengikut atau setiap anggota pada organisasi. Motivasi merupakan persoalan yang berkaitan dengan bagaimana caranya mendorong gairah seseorang agar mau berkerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi sangat dibutuhkan di sebuah organisasi karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu dalam sebuah organisasi dapat berkerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam sebuah buku yang saya baca, dikatakan bahwa definisi dari Motivasi adalah proses-proses Psikologis yang menyebabkan Stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang di arahkan pada satu tujuan” (Robert Kreitner,2014).

Motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kinerja yang merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan terlihat dari suatu periode waktu. Vroom (priansa,2014:133), menjelaskan bahwa “Motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang di kehendaki.”

a. Pengertian Motivasi Kerja

Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau berkerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena berkerja, maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan

kepuasannya. Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Sedangkan kerja merupakan sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Motif dapat diartikan sebagai *Driving Force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan berbuat dengan tujuan tertentu. Sedangkan Asa’ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan keinginan. Keinginan untuk berhasil dan ketakutan akan gagal. Begitu pula dengan para pekerja yang mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Dari hal ini munculah motivasi yang mendorong manusia untuk mencapai apa yang diinginkannya. Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi pada dasarnya merupakan suatu kekuatan yang dimiliki oleh seseorang. Seperti yang telah dikemukakan diatas, motivasi timbul karena adanya motif dari orang tersebut dan dorongan baik internal maupun eksternal. Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014), “motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu”. Didukung oleh pernyataan Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan

bantuan yang kuat untuk bertahan hidup”. Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengarahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian maupun keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari berbagai definisi yang telah di paparkan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan segala kemampuan yang ia miliki dalam rangka memenuhi kebutuhan atau keinginannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor intern maupun ekstern di organisasi dimana ia berada.

b. Teknik Motivasi Kerja Karyawan

Dalam memberikan motivasi kepada karyawan diperlukan teknik-teknik agar dapat tersampaikan dengan baik dan karyawan dapat termotivasi. menurut Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2012:76-77) teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

1) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

2) Teknik komunikasi persuasi

Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

Berdasarkan pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa memotivasi para karyawan untuk bekerja dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan juga ditambah dengan menggunakan teknik komunikasi yang baik.

c. Teori-Teori Motivasi

pendapat beberapa ahli mengenai teori-teori motivasi yang di kutip melalui buku Prof. dr.Wibowo,SE.,M.Phil. (2013). Manajemen kinerja adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2012:150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah menejer bermotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakhir kurang baik.

- a) Kebutuhan fisiologi (*physiological*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti: makan, minum, pakaian, dan lain-lain. Upaya untuk bertahan hidup.
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety*), yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kemanan dan perlindungan/keselamatan dari bahaya fisik dan emosional.
- c) Kebutuhan hubungan social (*affiliation*), yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain seperti: kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan.
- d) Kebutuhan pengakuan (*esstem*), kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise (posisi) diri dari lingkungannya.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya Mangkunegara (2013). Kinerja Menurut Fami (2014) adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat Profit oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu. Dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus di laksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Karyawan adalah ungkapan seperti *out put* , efisiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktifitas”. Menurut Sadarmayanti (2011:260)” mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang bearti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan

pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Beberapa definisi kinerja tersebut, maka dapat disimpulkan unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kinerja karyawan (motivasi, kecakapan, persepsi, peranan dan sebagainya).
- 3) Pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu waktu periode tertentu dalam mencapai sebuah tujuan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Berikut factor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai

kinerja yang di harapkan. Jadi jika seseorang memimpin atau karyawann tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja disuatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi.

- 2) Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari internal dan eksternal seorang karyawan. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2014:153) 3 faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan, perangai dan minat Seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat Motivasi.

Walaupun setiap factor memiliki arti atau kegunaan masing-masing bagi penentuan kinerja, tetapi pada dasarnya kombinasi ketiga factor ini sangat menentukan tingkat hasil kerja yang dapat menentukan suatu kinerja dari setiap karyawan.

c. Unsur-unsur Penilaian Karyawan

Setelah seorang manajer dalam sebuah organisasi memahami bagaimana hakikat kinerja dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka hasil dari kinerja tersebut patut dinilai apakah sudah sesuai dengan apa yang diharapkan sebuah organisasi. Menurut Badriyah (2015) Penilaian kinerja dapat di gunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Evaluasi terhadap Organisasi

Evaluasi terhadap tujuan (goal) organisasi mencakup :

- a. Feedback pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka.
- b. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah atau bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
- c. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan peringatan kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.

2) Pengembangan tujuan Organisasi

Pengembangan tujuan organisasi, mencakup:

- a. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
- b. mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karir dan perencanaan karir.
- c. Motivasi pekerjaan.

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

B. Penelitian yang Terdahulu

Untuk melengkapi dan membantu penelitian ini, peneliti mencari bahan-bahan penelitian yang ada dan relevan dengan penelitian yang akan di teliti. Penelitian tersebut seperti berikut ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Prima Nugraha S.Sinaga (2010) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi berada pada kategori sangat tinggi dengan perhitungan korelasi product moment yaitu sebesar 0,62 (hubungan positif) kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinan diperoleh bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi adalah sebesar 38,30% dan 61,56% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.
2. Penelitian yang dilakukan Marlina B. Winanti (2009) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. ATRI DISTRIBUTION”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel budaya organisasi sebesar $5,148 > 2,005$ dengan nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,005$) maka dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 . Secara parsial diperoleh $0,574^2 \times 100\% = 32,92\%$. Kemudian

untuk t hitung $>$ t -tabel untuk variabel motivasi sebesar $5,635 > 2,005$ dengan nilai signifikansi $0,018$ lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,005$) maka dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 dan nilai korelasi parsial sebesar $0,609^2 \times 100\% = 37,03\%$ menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rika Wulanda (2009) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi”. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara variabel pendidikan dan pelatihan (diklat), motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi. Hasil perhitungan korelasi berganda diperoleh hasil nilai $R = 0,581$. Dengan tingkat signifikansi 5% ($0,05$) dengan jumlah sampel 34 nilai r tabel = $0,429$. Hal ini berarti bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,581 > 0,429$)

C. Kerangka Konseptual

Kepemimpinan itu sebuah proses mempengaruhi atau member contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Wukir (2013:134)

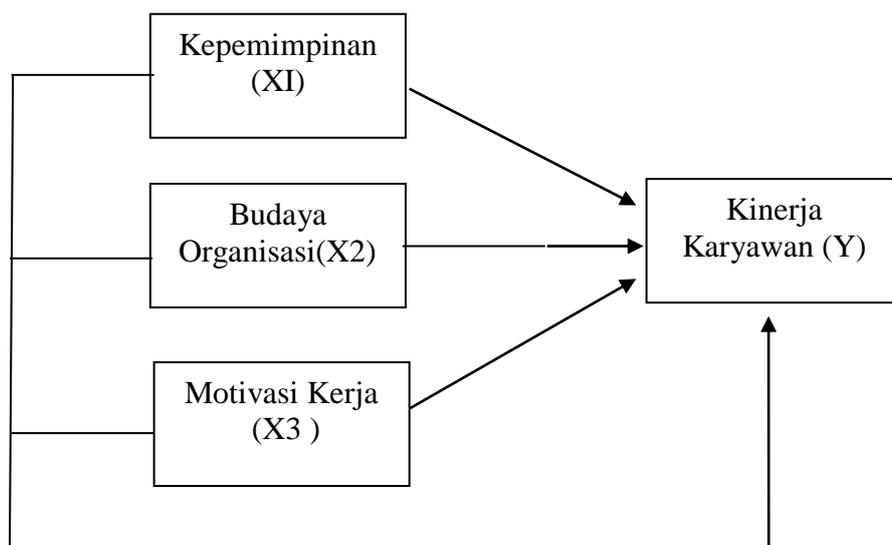
Budaya Organisasi adalah karakteristik yang di junjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Atau Budaya Organisasi juga bisa di artikan sebagai nilai-nilai dan perilaku yang di terima dan di pahami secara bersama oleh anggota

organisasi memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dalam mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Motivasi kerja ini nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah di tentukan terlebih dahulu.

GAMBAR II.1

KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan :

- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Budaya Organisasi
- X3 = Motivasi
- Y = Kinerja Karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT MEDIA DR GROUP.
2. Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT MEDIA DR GROUP.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Sumber Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses yang berasal dari kemampuan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori dan konseptualisme. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis dan verifikatif analisis. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif analisis dan metode verifikatif dapat diartikan sebagai berikut :

Metode deskriptif analisis adalah metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga memberikan gambaran yang cukup jelas atau objek yang teliti serta untuk dapat menarik kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistika, sehingga dapat di ambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau di tolak. Penelitian verifikatif bertujuan menjawab rumusan masalah yang keempat yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan penelitiannya, penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian *survey (survey research)* menurut Sunyoto (2012:24) mengemukakan *metode survey* adalah “metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung berhubungan dengan objek penelitian. Jika *survey* dilakukan dengan

sensus maka menggunakan metode sensus namun jika populasi banyak maka survey cukup dilakukan dengan sampel.”

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT MEDIA DR GROUP Kota Medan Alamat Jalan Jaya II No 20 Kota Medan, dilakukan selama Februari 2019 – Mei 2019.

Tabel III.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Februari	Maret	April	Mei
1	Riset awal/ pengajuan	■			
2	Penyusunan Proposal		■		
3	Perbaikan /Acc proposal			■	
4	Seminar Proposal				■
5	Pengolaan Data				■
6	Penyusunan Skripsi				■
7	Bimbingan Skripsi				■
8	Sidang Meja Hijau				■

Sumber: Diolah Penulis (2019)

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu diterapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang di harapkan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Sugiyono (2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah mulai dari wakil pimpinan sampai dengan Karyawan PT MEDIA DR GROUP yang berjumlah 39 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2013:116). Jumlah sampel yang digunakan adalah

sebanyak 36 orang responden. Maka peneliti mengambil sampel sebesar 36 responden. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relative kecil, kurang dari 30 orang. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.. *Quota sampling* yaitu mengambil jumlah yang telah ditentukan oleh peneliti. Kelebihan metode ini yaitu praktis karena sampel penelitian sudah diketahui sebelumnya. Metode pengambilan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a) Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinanitu sebuah proses mempengaruhi atau member contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Wukir (2013:134).

b) Budaya Organisasi (X2)

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013) Budaya organisasi adalah system nilai berssama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

c) Motivasi (X3)

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Suniyoto Danang (2012:191) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunya tujuan tertentu yang ingin di capai.

d) Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mulayadi (2015)” perbandingan hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)”

2. Defenisi Operational

Penelitian ini terdiri dari 4 pokok variabael yang akan di teliti yaitu, Kepememimpinan (X1), Budaya organisasi (X2) dan Motivasi (X3) sebagai variabel bebas serta Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indicator variabel.

Tabel III.1
Operational Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinanitu sebuah proses mempengaruhi atau member contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Wukir (2013:134)	<ul style="list-style-type: none"> - Memotivasi bawahan - Menggerakkan dan mendorong bawahan - Mengambil keputusan Pencapaian tugas 	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Menurut Robbins dalam Wibowo (2013) Budaya organisasi adalah system nilai berssama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Inovasi dan mengambil resiko - Perhatian dan rincian - Orientasi hasil - Orientasi tim - Agresifitas - Stabilitas 	Likert
Motivasi (X3)	Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Suniyoto Danang (2012:191) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan akan kekuasaan - Kebutuhan Untuk berprestasi - Kebutuhan akan afiliasi 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Adalah perbandingan hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) (Mulyadi, (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas Pekerjaan - Kuantitas Pekerjaan - Pengetahuan Pekerjaan - Kehadiran 	Likert

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang menggunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer adalah dilakukan dengan melakukan suvey langsung ke PT Media DR Group Medan sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang di peroleh dengan cara penelitian meliputi:

a) Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan petugas yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada petugas yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas.

b) Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu PT Media DR Group Kota Medan.

c) Kuisisioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a) Sejarah, literatur dan profil PT Media DR Group, Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- b) Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

F. Teknik Pengolahan Data

Pada Sub teknik pengolahan data ini untuk menjawab rumusan masalah hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data yang diikuti dengan pengujian hipotesis sementara.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2013:177). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan di keluarkan dari kuisioner atau di ganti dengan pernyataan perbaikan.

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2013) dan jika koefisien korelasi *Product Moment* $> r$ tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat

korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$ (Sugiyono, 2013:124).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable adalah jika instrument tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Menurut Sugiyono (2013: 182), bahwa “reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode (*splite half*) item tersebut di bagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliable yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliable.

G. Teknik Analisis Data

Untuk melakukan pengujian dalam teknik analisis data, peneliti menggunakan bantuan dari pengolahan software statistic SPSS 16.0. teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dan verifikatif analisis, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan kuisisioner dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian.

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat.

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Sebagian besar bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid atau jumlah sampel kecil. Secara visualisasi, dikatakan berdistribusi normal jika data dalam gambar *Normal P – P Plot Of Regression* mengikuti garis diagonal dan tidak menyebar. Uji Kenormalan data juga dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* terhadap uji standar residual hasil persamaan regresi. Apabila probabilitas Uji Kolmogrov-Smirnov lebih kecil dari 5 % maka data tersebut berdistribusi normal. **(Rusiadi dkk,2013:164-168)**.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau disebut homoskedastisitas **(Rusiadi dkk, 2013 :174)**. Dikatakan berdistribusi normal apabila data menyebar dan tidak membentuk suatu pola. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*.

Rumus Hipotesis :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedastisitas

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti terjadi homoskedastisitas

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apabila dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independent) dengan variabel terikat (Dependent). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (**Rusiadi dkk, 2013 : 170**). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas, digunakan ketentuan sebagai berikut : $VIF < 5$ atau dibawah 5 dan nilai tolerance diatas 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan linear diantara variabel independen dalam model regresi.

2. Uji Hipotesis /Uji Goodness of Fit

Uji *Goodness of Fit* atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik uji *Goodness of Fit* dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Menurut Ghozali (2011), perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

a. Uji F

Pengujian ini menggunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$$

artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0,$

artinya terdapat pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan tingkat signifikan

yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) = $n - k - 1$, untuk mengetahui daerah Ftabel sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

- a) Menghitung nilai Fhitung untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak.

b. Uji t

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Apakah hubungan terdapat saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.
- 2) $H_0 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.
- 3) $H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.
- 4) $H_0 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyatno, 2008). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Media DR Group adalah salah satu Media cetak yang memproduksi sebuah surat kabar, majalah dan mencakup berita secara online. PT Media DR Group memiliki kantor redaksi di Jl. Jaya II No 20 Medan. Perusahaan ini adalah suatu surat kabar kota Medan yang lebih berfokus pada dunia Politik. Awal berdirinya PT Media DR Group pada 23 Maret 1999. Pada awalnya surat kabar terbit setiap hari. Karena adanya keterbatasan dari perusahaan, surat kabar jadi terbit setiap seminggu sekali, yaitu beredar setiap hari senin. Selama 13 tahun beredar, Harian Berita Medan terus bersaing dengan surat kabar lainnya yang ada di Kota Medan walaupun dengan keterbatasan perusahaan. Semakin perkembangan yang ada terbitlah suatu majalah yang memfokuskan pada kisah nyata dan kisah dewasa. Majalah ini diterbitkan sebulan sekali dengan 2000 eks setiap terbitnya, dan dikirim ke berbagai daerah. Jaman semakin modern maka keluarlah berita secara online, jadi setiap berita yang terbaru akan diberitakan secara online setiap harinya.

b. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

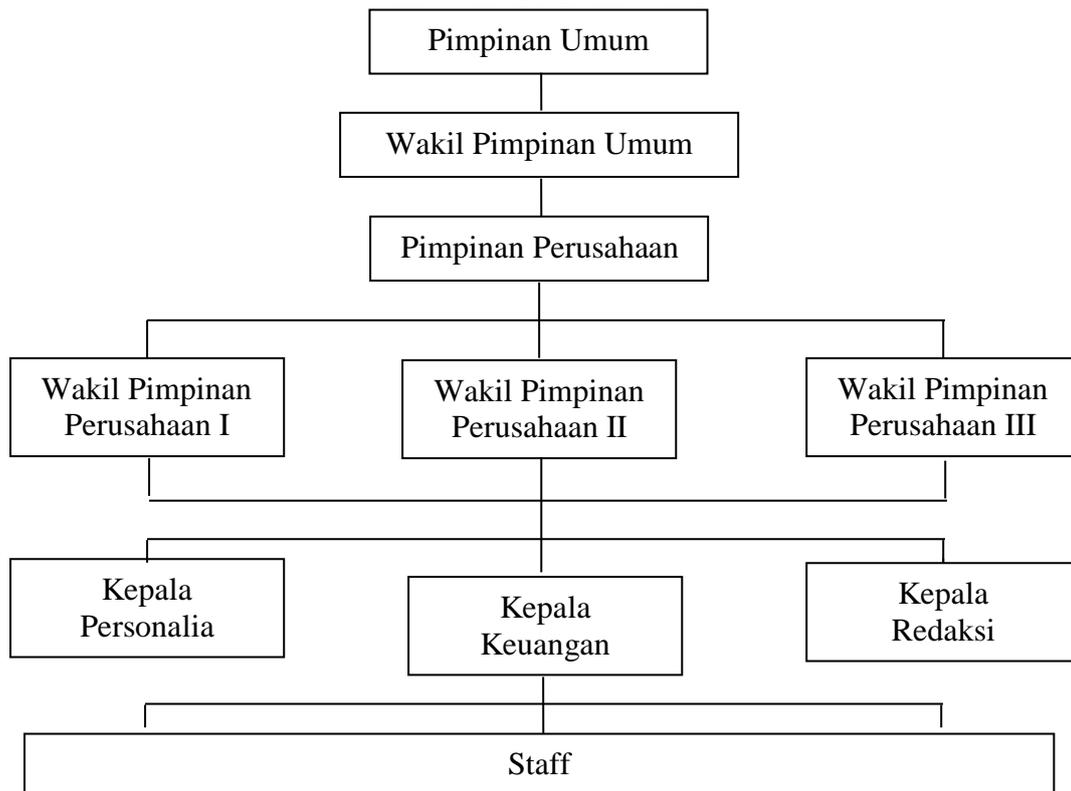
“Menjadi Perusahaan di Indonesia terbesar di bidang media masa”. Untuk mewujudkan visi tersebut, PT Media DR Group bertekad melakukan transformasi secara menyeluruh dan terhadap.

Misi

1. Menciptakan system manajemen perusahaan yang akurat dan tepat waktu dengan mengutamakan tingkat keselamatan, keamanan, dan kenyamanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.
2. Mengembangkan SDM dan budaya perusahaan yang berkinerja tinggi dengan menerapkan sistem manajemen kelas dunia.
3. Menjalin kerja sama yang saling menguntungkan dengan mitra usaha dan mitra kerja.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan sub-sub sistem dengan wewenang dengan wewenang dan tanggung jawab yang menggambarkan pola hubungan 2 orang atau lebih. Struktur organisasi tersebut menjelaskan tentang apa yang di lakukan, siapa yang melaksanakan, siapa yang memimpin dan mengawasi agar tujuan organisasi dapat di capai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi di PT Media DR Group berbentuk organisasi garis yang di harapkan dapat memberi gambaran mengenai tugas dan tanggung jawab serta hubungan pelaporan yang terdapat di dalam perusahaan.

Gambar IV.1 Struktur Perusahaan

Sumber : PT Media DR Group 2018

a. Deskripsi Bidang Kerja/Bagian

Adapun penyebaran tugas dan wewenang dari masing-masing anggota organisasi sebagai berikut:

1. Pimpinan Umum

(Bapak Usman SU Jabrik Siregar) Tugas dari Pimpinan Umum adalah:

- a. Sebagai pemegang kekuasaan tertinggi untuk mengambil kebijaksanaan dalam perusahaan
- b. Memberikan nasihat kepada pimpinan perusahaan

2. Wakil Pimpinan Umum

(Bapak Usty Siregar) Tugas dari Wakil Pimpinan Umum adalah :

- a. Menggantikan pimpinan umum dalam mengambil keputusan apabila pimpinan umum tidak ada di perusahaan

- b. Menggantikan semua tugas pimpinan umum dalam menjalankan tugas

3. Pimpinan Perusahaan

(Ny Sulistiawati Usman)Tugas Pimpinan Perusahaan adalah :

- a. Menjalankan apa yang diperintahkan oleh pimpinan umum
- b. Memberi nasihat kepada kepala personalia, kepala tata usaha, kepala redaksi

4. Wakil Pimpinan Perusahaan I s/d III

(Nanta Usty Siregar, Witaf Tanny, Rio Rinaldi Usty Siregar) Tugas wakil pimpinan I s/d III perusahaan adalah :

- a. Menggantikan posisi pimpinan perusahaan saat pimpinan perusahaan tidak ada di perusahaan.
- b. Membantu pimpinan perusahaan dalam menjalankan tugas.

5. Kepala Personalia

(Chanda Gunawan Simanjuntak) Tugas dari Kepala Personalia adalah :

- a. Bertanggung jawab atas operasional perusahaan
- b. Mengkoordinasi kegiatan diluar dan di dalam perusahaan
- c. Mengadakan, mengevaluasi dan menyetujui rencana kerja yang disusun oleh Pimpinan Perusahaan
- d. Menetapkan kebijakan-kebijakan operasional perusahaan.

6. Kepala Keuangan

(Rika yupita) Tugas dari Kepala Keuangan adalah :

- a. Bertanggung jawab atas keuangan perusahaan
- b. Mengawasi arus keluar masuk kas, aktivitas dan alokasi biaya
- c. Memeriksa laporan kas keuangan

- d. Mengadakan transaksi dengan pihak luar dan tanggung jawab atas administrasi umum perusahaan.

7. Kepala Redaksi

(M Habibi Daulay) Tugas dari Kepala Redaksi adalah :

- a. Bertanggung jawab atas keredaksian
- b. Memeriksa berita yang akan di terbitkan
- c. Bertanggung jawab atas berita yang dimuat di surat kabar

8. Staf

Staf dalam hal ini adalah karyawan yang di kepalai oleh kepala operasional, kepala keuangan, kepala redaksi.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel IV.1 Usia Resonden

Usia Responden	Frekuensi	Persentase(%)
15 – 20 Tahun	9 Orang	25 %
21 – 25 Tahun	9 Orang	25 %
26 – 30 Tahun	8 Orang	22,2 %
31 – 35 Tahun	6 Orang	16,7 %
36 – 40 Tahun	4 Orang	11,1 %
Jumlah	36 Orang	100 %

Sumber : data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa usia pada karyawan di PT Media DR Group, yang berusia 15 – 20 Tahun terdapat 9 orang (25%), yang berusia 21 – 25 Tahun terdapat 9 orang (25%), yang berusia 26 – 30 Tahun terdapat 8 orang (22,2 %), yang berusia 31 – 35 Tahun terdapat 6 orang (16,7%), yang berusia 36 – 40 Tahun terdapat 4 orang (11,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Media DR Group Medan banyak pada usia 15-25 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Pria	16 Orang	44,4%
Wanita	20 Orang	55,6%
Jumlah	36 Orang	100%

Sumber : data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin pada karyawan di PT Media DR Group dengan jenis kelamin Pria sebanyak 16 Orang (44,4%) dan jenis kelamin wanita sebanyak 20 Orang (55,6%). Artinya wanita lebih besar bekerja pada PT Media DR Group Medan dibandingkan dengan pria.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Berkerja

Tabel IV.3 Masa Bekerja

Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	8 Orang	22,2%
1 – 5 Tahun	20 Orang	55,6%
6 – 10 Tahun	8 Orang	22,2%
Jumlah	36 Orang	100%

Sumber : data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan karyawan di PT Media DR Group yang masa bekerjanya selama < 1 Tahun ada 8 Orang(22,2 %), masa bekerjanya 1 – 5 Tahun ada 20 Orang (55,6 %) dan masa bekerjanya 6 – 10 Tahun ada 8 Orang (22,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Media DR Group masa kerjanya lebih banyak 1-5 tahun dengan jumlah 20 orang karyawan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.4 Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
Sekolah Menengah Atas	8	22,2%
Diploma	9	25%
Sarjana	19	52,8%
Jumlah	36 Orang	100%

Sumber : data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan di PT Media DR Group dilihat dari pendidikan Sekolah Menengah Atas ada 8 Orang(22,2%), pendidikan Diploma ada 9 Orang (25%) dan Pendidikan Sarjana ada 19 Orang (52,8%). Hal ini menunjukkan bahwa di PT Media DR Group pada penelitian ini sebagian besar berpendidikan Sarjana.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel – variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka penulis menguraikan karakteristik responden dengan nilai setiap pertanyaan sebagai berikut :

SS(Sangat Setuju)	= 5
S(Setuju)	= 4
KS (Kurang Setuju)	= 3
TS(Tidak Setuju)	= 2
STS(Sangat Tidak Setuju)	= 1

Data yang diperoleh selama penelitian, disajikan dalam bentuk kuantitatif sebagai hasil penyebaran kuesioner kepada 36 responden, dengan jumlah pertanyaan 24 item, yang terdiri 18 item pertanyaan variabel bebas Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi dan 6 item variabel terikat Kinerja Karyawan.

a. Analisis hasil tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel IV.5 Jawaban responden tentang Pimpinan harus mampu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahannya.

Kepemimpinan 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S(Setuju)	26	72.2	72.2	72.2
	SS (Sangat Setuju)	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Kepemimpinan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (72,2%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (27,8%).

Tabel IV.6 Jawaban responden tentang pimpinan harus dapat mendelegasikan wewenangnya dengan baik.

Kepemimpinan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	22	61.1	61.1	61.1
	SS (Sangat Setuju)	14	38.9	38.9	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Kepemimpinan yang menjawab setuju 22 orang (61,1%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (38,9%).

Tabel IV.7 Jawaban responden tentang Pimpinan harus mempunyai hubungan yang baik dengan karyawan.

Kepemimpinan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	19	52.8	52.8	52.8
	SS (Sangat Setuju)	17	47.2	47.2	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Kepemimpinan yang menjawab setuju 19 orang (52,8%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (47.2%).

Tabel IV.8 Jawaban responden tentang Pimpinan harus dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.

kepemimpinan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	22	61.1	61.1	61.1
	SS (Sangat Setuju)	14	38.9	38.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Kepemimpinan yang menjawab setuju 22 orang (61.1%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang 38.9%).

Tabel IV.9 Jawaban responden tentang Pimpinan harus memberikan kebebasan bagi bawahannya untuk memberikan pendapat.

Kepemimpinan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	19	52.8	52.8	52.8
	SS (Sangat Setuju)	17	47.2	47.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Kepemimpinan yang menjawab setuju 19 orang (52.8%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (47.2%).

Tabel IV.10 Jawaban responden Pimpinan harus memberi penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Kepemimpinan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	26	72.2	72.2	72.2
	SS (Sangat Setuju)	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Kepemimpinan yang menjawab setuju 26 orang (72.2%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (27.8%).

b. Analisis tanggapan responden tentang variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel IV. 11 Jawaban responden tentang Setiap karyawan dapat melakukan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Budaya Organisasi 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	26	72.2	72.2	72.2
	SS (Sangat Setuju)	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Budaya Organisasi yang menjawab setuju 26 orang (72.2%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (27.8%).

Tabel IV. 12 Jawaban responden tentang Tahapan pekerjaan yang dilakukan dilakukan karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Budaya Organisasi 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	21	58.3	58.3	58.3
	SS (Sangat Setuju)	15	41.7	41.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Budaya Organisasi yang menjawab setuju 21 orang (58.3%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (41.7%).

Tabel IV. 13 Jawaban responden tentang Standart kerja yang di terapkan di perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Budaya Organisasi 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	16	44.4	44.4	44.4
	SS (Sangat Setuju)	20	55.6	55.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Budaya Organisasi yang menjawab setuju 16 orang (44.4%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (55.6%).

Tabel IV.14 Jawaban responden tentang Fasilitas kerja di perusahaan mendukung aktivitas karyawan.

Budaya Organisasi 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	22	61.1	61.1	61.1
	SS (Sangat Setuju)	14	38.9	38.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Budaya Organisasi yang menjawab setuju 22 orang (61.1%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (38.9%).

Tabel IV.15 Jawaban responden tentang Suasana kerja di perusahaan tercipta dengan baik.

Budaya Organisasi 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	19	52.8	52.8	52.8
	SS (Sangat Setuju)	17	47.2	47.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Budaya Organisasi yang menjawab setuju 19 orang (52.8%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (47.2%).

Tabel IV.16 Jawaban responden tentang Perusahaan telah memberikan penghargaan terhadap kreativitas karyawan.

Budaya Organisasi 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	26	72.2	72.2	72.2
	SS (Sangat Setuju)	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Budaya Organisasi yang menjawab setuju 26 orang (72.2%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (27.8%).

c. Analisis hasil tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi (X3)

Tabel IV.17 Jawaban responden tentang Anda selalu bekerja keras dalam menjalankan tugas-tugas dari atasan.

Motivasi 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	19	52.8	52.8	52.8
	SS (Sangat Setuju)	17	47.2	47.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Motivasi yang menjawab setuju 19 orang (52.8%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (47.2%).

Tabel IV.18 Jawaban responden tentang Kerja keras sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Motivasi 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	19	52.8	52.8	52.8
	SS (Sangat Setuju)	17	47.2	47.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Motivasi yang menjawab setuju 19 orang (52.8%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (47.2%).

Tabel IV.19 Jawaban responden tentang Selalu memegang teguh prinsip berorientasi masadepan.

Motivasi 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	28	77.8	77.8	77.8
	SS (Sangat Setuju)	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Motivasi yang menjawab setuju 28 orang (77.8%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (22.2%).

Tabel IV.20 Jawaban responden tentang Tingkat cita-cita dan kesuksesan mampu menumbuhkan motivasi yang tinggi.

Motivasi 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	24	66.7	66.7	66.7
	SS (Sangat Setuju)	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Motivasi yang menjawab setuju 24 orang (66.7%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (33.3%).

Tabel IV.21 Jawaban responden tentang Selalu bersikap memperhatikan orientasi tugas dan keseriusan tugas.

Motivasi 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S (Setuju)	26	72.2	72.2	72.2
SS (Sangat setuju)	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Motivasi yang menjawab setuju 26 orang (72.2%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (27.8%).

Tabel IV.22 Jawaban responden tentang Selalu memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja.

Motivasi 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S (Setuju)	22	61.1	61.1	61.1
SS (Sangat Setuju)	14	38.9	38.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Motivasi yang menjawab setuju 22 orang (61.1%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (38.9%).

d. Analisis hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.23 Jawaban reponden tentang Kayawan harus mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan

kinerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	33	91.7	91.7	91.7
	SS (Sangat Setuju)	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Kinerja yang menjawab setuju 33 orang (91.7%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8.3%).

Tabel IV.24 Jawaban reponden tentang Karyawan harus mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan.

Kinerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	30	83.3	83.3	83.3
	SS (Sangat Setuju)	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Kinerja yang menjawab setuju 30 orang (83.3%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (16.7%).

Tabel IV.25 Jawaban reponden tentang Karyawan harus mencapai target perusahaan

		Kinerja 3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	33	91.7	91.7	91.7
	SS (Sangat Setuju)	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Kinerja yang menjawab setuju 33 orang (91.7%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8.3%).

Tabel IV.26 Jawaban reponden tentang Perusahaan harus menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.

		Kinerja 4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S (Setuju)	33	91.7	91.7	91.7
	SS (Sangat Setuju)	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Kinerja yang menjawab setuju 33 orang (91.7%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8.3%).

Tabel IV.27 Jawaban reponden tentang Karyawan harus menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan sesuai target waktu kerja yang telah di tentukan.

kinerja 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S (Setuju)	34	94.4	94.4	94.4
SS (Sangat Setuju)	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Kinerja yang menjawab setuju 34 orang (94.4%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (5.6%).

Tabel IV.28 Jawaban reponden tentang Karyawan harus hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah di tetapkan.

Kinerja 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S (Setuju)	30	83.3	83.3	83.3
SS (Sangat Setuju)	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Karyawan PT Media DR Group dilihat dari pernyataan Kinerja yang menjawab setuju 30 orang (83.3%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (16.7%).

5. Uji Validitas dan Realibitas

a. Uji Validitas

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2013) dan jika koefisien korelasi *Product Moment* $> r$ tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat

korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$ (Sugiyono, 2013:124).

Tabel IV.29 Validitas Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan 1	22.0000	2.914	.811	.732
Kepemimpinan 2	21.8889	3.473	.358	.829
Kepemimpinan 3	21.8056	3.075	.589	.779
kepemimpinan 4	21.8889	3.473	.358	.829
Kepemimpinan 5	21.8056	3.075	.589	.779
Kepemimpinan 6	22.0000	2.914	.811	.732

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Nilai R_{hitung} diperoleh dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing item pernyataan variabel Kepemimpinan. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa untuk item pernyataan variabel Kepemimpinan nilai R_{hitung} lebih besar dari 0,30. Karena koefisien korelasi pada item pernyataan nilainya lebih besar dari 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir instrumen adalah valid atau sesuai/tepat untuk mengukur variabel kepemimpinan.

Tabel IV.30 Validitas Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya Organisasi 1	22.1111	3.244	.415	.783
Budaya Organisasi 2	21.9722	2.713	.708	.712
Budaya Organisasi 3	21.8333	2.543	.830	.678
Budaya Organisasi 4	22.0000	3.086	.461	.775
Budaya Organisasi 5	21.9167	2.993	.503	.765
Budaya Organisasi 6	22.1111	3.359	.339	.799

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Nilai R_{hitung} diperoleh dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing item pernyataan variabel Budaya Organisasi. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa untuk item pernyataan variabel Budaya Organisasi nilai R_{hitung} lebih besar dari 0,30. Karena koefisien korelasi pada item pernyataan nilainya lebih besar dari 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir instrumen adalah valid atau sesuai/tepat untuk mengukur variabel Budaya Organisasi.

Tabel IV.31 Validitas Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 1	21.6944	2.733	.553	.741
Motivasi 2	21.6944	2.618	.635	.718
Motivasi 3	21.9444	3.197	.358	.784
Motivasi 4	21.8333	2.886	.493	.756
Motivasi 5	21.8889	3.073	.399	.777
Motivasi 6	21.7778	2.521	.732	.692

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Nilai R_{hitung} diperoleh dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing item pernyataan variabel Motivasi. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa untuk item pernyataan variabel Motivasi nilai R_{hitung} lebih besar dari 0,30. Karena koefisien korelasi pada item pernyataan nilainya lebih besar dari 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir instrumen adalah valid atau sesuai/tepat untuk mengukur variabel Motivasi.

Tabel IV.32 Validitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja 1	20.55556	1.683	.891	.881
Kinerja 2	20.47222	1.571	.734	.906
Kinerja 3	20.55556	1.683	.891	.881
Kinerja 4	20.55556	1.683	.891	.881
kinerja 5	20.58333	2.079	.412	.936
Kinerja 6	20.47222	1.513	.809	.893

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Nilai R_{hitung} diperoleh dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing item pernyataan variabel Kinerja. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa untuk item pernyataan variabel Kinerja nilai R_{hitung} lebih besar dari 0,30. Karena koefisien korelasi pada item pernyataan nilainya lebih besar dari 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir instrumen adalah valid atau sesuai/tepat untuk mengukur variabel Kinerja.

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable adalah jika instrument tersebut

diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Menurut sugiyono (2013:182), bahwa “Reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Untuk menguji reabilitas digunakan metode (*Splite half*) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi yang cukup, sebaliknya apabila nilai kolerasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliable.

Tabel. IV.33 Uji Reabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dengan demikian dapat disimpulkn bahwa variabel *Cronbch's Alpha* variabel Kepemimpinan 0,70. Ini mengandung arti bahwa variabel Kepemimpinan yang ada dalam penelitian bila di lakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

Tabel VI.34 Uji Reabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dengan demikian dapat disimpulkn bahwa variabel *Cronbch's Alpha* variabel Budaya Organisasi 0,70. Ini mengandung arti bahwa variabel Budaya Organisasi yang ada dalam penelitian bila di lakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

Tabel VI.35 Uji Reabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi 0,70. Ini mengandung arti bahwa variabel Motivasi yang ada dalam penelitian bila di lakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

Tabel VI.36 Uji Reabilitas Kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja 0,70. Ini mengandung arti bahwa variabel kinerja yang ada dalam penelitian bila di lakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

6. Uji Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat.

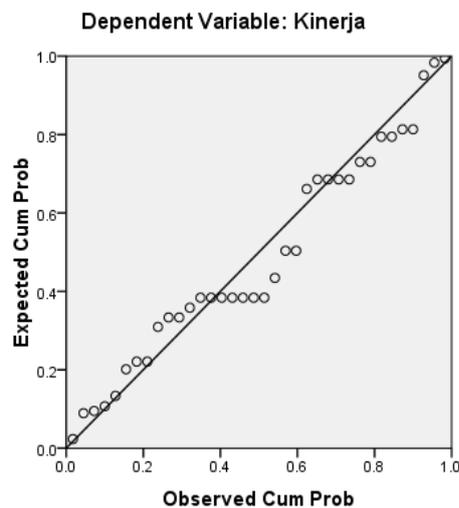
a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data di olah berdasarkan model-model penelitian yang di ajukan. Sebagian dasar bahwa uji *t* dan uji *f* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distributor normal. Jika asumsi

ini di langgar maka uji statistic menjadi valid atau jumlah sampel kecil. Secara visualisasi, dikatakan berdistributor normal jika data dalam gambar *Normal P-P Plot Of Regression* mengikuti garis diagonal dan tidak menyebar. Uji kenormalan data juga dilakukan dengan *uji kolmogrov-Smirnov* terhadap uji standar residual hasil persamaan regresi. Apabila probabilitas Uji Kolmogrov-Smirnov lebih kecil dari 5% maka data tersebut berdistributor normal. (Rusiadi dkk,2013:164-168).

Gambar IV.2 Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

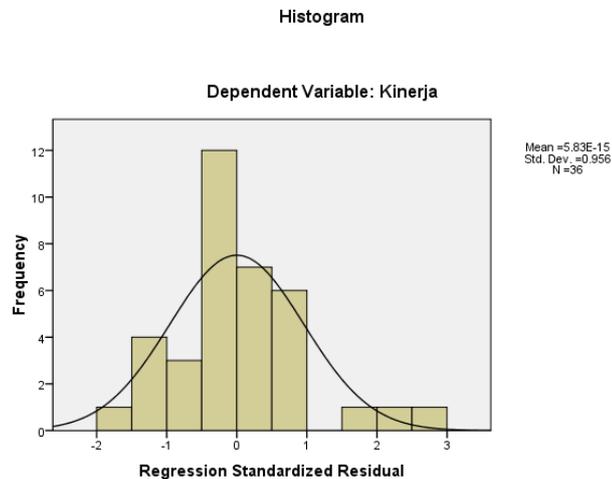


Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Hasil penguji normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi normal. Gambar 4.2 yaitu gambar normal PP Plot terlihat data titik yaitu Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan menyebar disekitar garis diagonal. Maka model regresi ini layak di pakai.

Gambar IV.3 Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot F Regression Standardized Residual



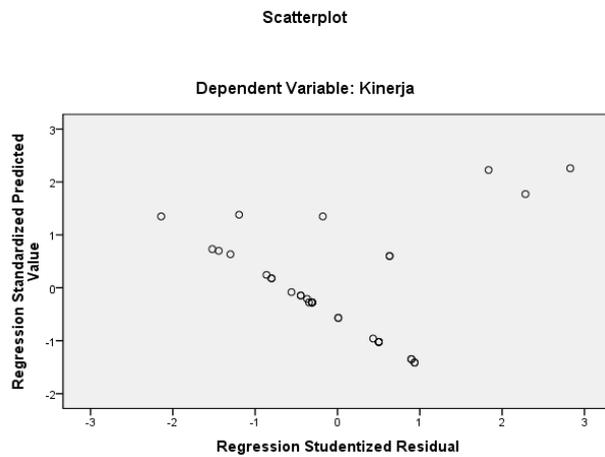
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji Normalitas data, data untuk variabel Kepemimpinan, Budaya organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan berdistribusi secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau disebut homoskedastisitas (**Rusiadi dkk, 2013:174**). Dikatakan berdistribusi normal apabila data menyebar dan tidak membentuk suatu pola. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*.

Gambar IV.4 Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar scatterplot menunjukkan sebaran data tidak terlalu menyebar dan tidak pula terlalu membentuk suatu pola tertentu, maka data dinyatakan terbatas dari masalah heterokedastistik atau lulus uji heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinierlitas

Uji Multikolinierlitas bertujuan untuk menguji apabila dalam model regresi di temukan adanya kolerasi variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*Dependent*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak menjadi kolerasi di antara variabel bebas (**Rusiadi dkk, 2013:170**). Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas, digunakan ketentuan sebagai berikut: $VIF < 5$ atau dibawah 5 dan nilai tolerance diatas 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan linear diantara variabel independen dalam model regresi.

Tabel IV.37 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.055	.456		4.508	.000		
	Kepemimpinan	.427	.117	.576	3.652	.001	.574	1.741
	Budaya Organisasi	.520	.233	.681	2.236	.032	.154	6.491
	Motivasi	-.483	.217	-.616	-2.228	.033	.187	5.347

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dilakukan bahwa nilai Variance Inflation Faktor (VIF) lebih kecil dari 5 dan tolerance diatas 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinearitas.

7. Analisis dan Evaluasi

Setelah penulis mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka perlu dilakukan analisis dan evaluasi data tersebut dengan syarat data terlebih dahulu dalam program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 16) yang kemudian hasil output tersebut akan di evaluasi untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV. 38 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	4.1065	.25867	36
Kepemimpinan	4.3796	.34872	36
Budaya Organisasi	4.3981	.33871	36
Motivasi	4.3611	.32974	36

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah variabel Budaya Organisasi yaitu dengan rata-rata 4.3981 nilai variabel Kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 4.3796, sedangkan dari variabel Budaya Motivasi dengan nilai rata-rata 4.3611, dan nilai variabel kinerja nilai rata-rata 4.1065. data memiliki tingkat penyebaran yang ekstrim, dimana memiliki selisih cukup tinggi sehingga standart deviasinya cukup tinggi.

Tabel IV.39 Coralations

		Correlations			
		Kinerja	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.683	.499	.309
	Kepemimpinan	.683	1.000	.646	.541
	Budaya Organisasi	.499	.646	1.000	.900
	Motivasi	.309	.541	.900	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.001	.034
	Kepemimpinan	.000	.	.000	.000
	Budaya Organisasi	.001	.000	.	.000
	Motivasi	.034	.000	.000	.
N	Kinerja	36	36	36	36
	Kepemimpinan	36	36	36	36
	Budaya Organisasi	36	36	36	36
	Motivasi	36	36	36	36

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan data yang diolah melalui program SPSS 16 tersebut yang menghasilkan perhitungan dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai korelasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan adalah 0,683 atau 68,3% kemudian nilai korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan 0,499 atau 49,9% dan nilai korelasi Motivasi dengan kinerja Karyawan adalah 0,309 atau 30,9%.

a. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (dependent) digunakan regresi linier berganda. Sebagai variabel bebas, yaitu Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja. Sedangkan sebagai variabel terikatnya adalah kinerja. Hubungan fungsional antara variabel bebas dan terikat tersebut dapat ditulis dalam bentuk matematis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan (*dependent Variable*)

X1 : Kepemimpinan (*Independent Variable*)

X2 : Budaya Organisasi (*Independent Variable*)

X3 : Motivasi (*Independent Variable*)

b₁b₂b₃: Slop Kemiringan garis (Konstanta)

a : Koefisien regresi

ϵ : Kesalahan Pendugaan (yang tidak terungkap)

Tabel IV.40 Hasil Uji Regresi Linier Brganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.055	.456		4.508	.000
	Kepemimpinan	.427	.117	.576	3.652	.001
	Budaya Organisasi	.520	.233	.681	2.236	.032
	Motivasi	-.483	.217	-.616	-2.228	.033

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Adapun persamaan regresi berganda yang di dapat adalah $Y=2.055+0,427 X_1+0.520 X_2+-0.483 X_3$. Artinya apabila X_1 , X_2 dan X_3 tidak ada maka $Y= 2,055$ satuan, lalu X_1 naik 1 maka Y naik 0,427 satuan, lalu X_2 naik 1 maka Y naik 0,520 satuan, dan setiap X_3 naik 1 satuan maka Y naik 0,483 satuan.

8. pengujian hipotesis/ tes goodness of fit

a. Uji pengaruh Serempak / Simultan (uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) yaitu Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat signifikan kepercayaan (*Confidence interval*) atau level pengujian hipotesis 5%.

Diterima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig.t > \alpha$

tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig.t < \alpha$

Tabel IV.41 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.271	3	.424	12.670	.000 ^a
	Residual	1.070	32	.033		
	Total	2.342	35			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji ANOVA dengan analisis F (Fisher) menghasilkan nilai $F_{hitung} 12.670 > F_{tabel} 2.88$ dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan **Hi diterima** yang artinya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas (*Independent*) yaitu Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Motivasi terhadap variabel terikat (*Dependent*) yaitu kinerja karyawan. Hasil uji t parsial diketahui :

Tabel IV.42 hasil uji t

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.055	.456		4.508	.000		
	Kepemimpinan	.427	.117	.576	3.652	.001	.574	1.741
	Budaya Organisasi	.520	.233	.681	2.236	.032	.154	6.491
	Motivasi	-.483	.217	-.616	-2.228	.033	.187	5.347

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hipotesisnya:

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh Kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) dengan Uji t adalah :

diterima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig.}t > \alpha 5\%$

tolak H_0 (Terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig.}t < \alpha 5\%$

Didapat dari variable Kepemimpinan (X1) diketahui nilai t_{hitung} 3.652 $> t_{tabel}$ 1.691 dengan signifikan $0.001 < 0.05$, ini berarti H_0 ditolak dan **terima H_1** yaitu variable Kepemimpinan (X1) secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan hipotesisnya:

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh Budaya Organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) dengan Uji t adalah :

diterima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig.}t > \alpha 5\%$

tolak H_0 (Terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig.}t < \alpha 5\%$

Didapat dari variable Budaya organisasi (X2) diketahui t_{hitung} 2.236 $> t_{tabel}$ 1.691 dengan signifikan $0.032 > 0.05$, ini berarti **tolak H_0** yaitu variabel (X2) secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.

3. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan hipotesisnya:

Ho : $\beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh Motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho : $\beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) dengan Uji t adalah :

diterima Ho (tolak Hi), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig.t > \alpha 5\%$

tolak Ho (Terima Hi), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig.t < \alpha 5\%$

Didapat dari variable Motivasi (X3) diketahui $t_{hitung} -2.228 < t_{tabel} 1.691$ dengan signifikan $0.033 > 0.05$, ini berarti **Tolak Hi** yaitu variabel (X3) secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis Koefisien Determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variable Kinerja Karyawan yang dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi.

Tabel IV.43 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.500	.18289

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dalam regresi linier berganda lebih tepat dengan menggunakan nilai pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0.500. untuk melihat besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi $=R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasinya sebesar 50%. Artinya variasi dari kinerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 50% oleh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Sedangkan Sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisa data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Media DR Group Medan. Kuesioner yang berjumlah 36 untuk 36 responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS 16. Seluruh hasil dari perhitungan akan dilampirkan dalam halaman lampiran.

Kinerja yang baik adalah karyawan yang dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat dilaksanakan secara efektif serta menunjang kepada produktifitas organisasi secara keseluruhan, sedangkan Budaya organisasi sama halnya seperti budaya-budaya suku yang memiliki *totem* dan pantangan yang mengatur bagaimana masing-masing anggota suku bertindak terhadap sesama anggota suku dan terhadap orang dari luar suku dan motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan segala kemampuan yang ia miliki dalam rangka memenuhi kebutuhan atau keinginannya.

1. Pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisiensi regresi kepemimpinan sebesar 0,427, selain itu sig 0,001<0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan tiori menurut Wukir (2013:134) Kepemimpinanitu

sebuah proses mempengaruhi atau member contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Sikap individu, mau mendengarkan saran dan kritik yang sifatnya membangun. Jadi pemimpin menitik beratkan pada aktifitas setiap anggota kelompok, sehingga semua unsur organisasi dilibatkan dalam aktifitas, yang dimulai penentuan tujuan, pembuatan rencana keputusan. Hal ini peneliti menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja.

2. Pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,520 selain itu sig 0,032 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti yang dilakukan oleh Menurut Robbins dalam Wibowo (2013) Budaya organisasi adalah system nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional sistematis, terencana, terorganisir, dipimpin dan terkendali dalam manfaat sumber daya (uang, mesin, material, metoda dan lingkungan), sarana-prasaran, data dan lain sebagainya yang di gunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh positif Motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi motivasi sebesar -0,483 selain itu sig 0,033 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti yang dilakukan Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Suniyoto Danang (2012:191) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji ANOVA dengan analisis F (Fisher) menghasilkan nilai $F_{hitung} 12.670 > F_{tabel} 2.88$ dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan **Hi diterima** yang artinya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. perusahaan harus memperhatikan faktor tersebut bahkan lebih meningkatkannya demi kemajuan bersama.
2. Berdasarkan uji parsial variable Kepemimpinan (X1) diketahui nilai $t_{hitung} 3.652 > t_{tabel} 1.691$ dengan signifikan $0.001 < 0.05$, ini berarti H_0 ditolak dan **terima Hi** yaitu variable Kepemimpinan (X1) secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variable Budaya organisasi (X2) diketahui $t_{hitung} 2.236 > t_{tabel} 1.691$ dengan $0.032 > 0.05$, ini berarti **tolak Ho** yaitu variabel (X2) secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan pada variable Motivasi (X3) diketahui $t_{hitung} -2.228 < t_{tabel} 1.691$ dengan signifikan $0.033 > 0.05$, ini berarti **Tolak Hi** yaitu variabel (X3) secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Faktor kepemimpinan harus terus lebih ditingkatkan peran pemimpin di dalam kegiatan organisasi terutama pada kemampuan pemimpin dalam kemampuan mereka berkomunikasi dua arah dengan bawahan. Pemimpin mencoba mulai melibatkan bawahan dalam menyusun program kerja unit. Menerima masukan dan saran dari bawahan untuk perbaikan kerja unit sehingga hubungan antara pimpinan dan bawahan dapat terjalin dengan baik. Faktor Budaya organisasi yang ada saat ini dapat terus dikembangkan ke arah yang dapat memaksimalkan kinerja SDM terutama yang berhubungan dengan system birokrasi yang berjalan saat ini. Untuk menjaga kinerja organisasi tetap baik, disarankan agar organisasi memikirkan bentuk organisasi dengan struktur yang lebih horizontal dengan hirarkinya tidak terlalu banyak sehingga dapat dalam pengambilan suatu keputusan, penyampain informasi, dan sebagainya.
2. Faktor motivasi kerja karyawan saat ini yang harus lebih dikembangkan adalah keinginan untuk berprestasi. Untuk menumbuhkan perasaan tersebut maka organisasi harus mendinamiskan fungsi karyawan misalnya dengan pengayaan pekerjaan, mutasi, dan rotasi, serta jenjang karir yang tepat. Selain itu memberikan kompensasi atau imbalan yang sesuai dengan kontribusi karyawan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Erlangga
- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Drafl Richard. 2011. *Era baru manajemen*. Jakarta: Selemba Empat.
- Fautino Cardoso Gomes, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas di Ponegoro.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hartono, J, (2014) *Metodology Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFEE
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pmi Aksara.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU.Press
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rusiadi, dkk. 2013. *Metode Penelitian*. Medan: Usu Pers.
- Sanuri, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia produktifitas*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.

Jurnal :

- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Almustofa, Resa. 2014. "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Arsyenda, Y. (2013). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang.
- Asrianto, Nur Abit NA 2013. *Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang (Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang)*.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Internal Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 124-135.
- Damayanti, AP., Susilaningih & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan daerah Air minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*. 2, 155-168.
- Deikme, Pilatus. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Timika Provinsi Papua, *Jurnal EMBA*, 980-986
- Dhermawan, Sudibaya, & Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, Kompetensi, dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 173-184.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, motivasi dan pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akutansi*, 117-124.

- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102
- 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).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857
- Krissida, Hery. 2013. *Skripsi Manajemen Ekonomi Universitas Jember (pengaruh budaya organisasi lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumi! OTO Finance cabang Jember)*.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Putra Fariz Ramanda, dkk. 2013. Artikel "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja". Vol. 6 No. 1 2013.
- Rahmawanti Nela Pima, dkk. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Jumal Administrasi Bisnis* Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).

<http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/viewfile/308/247>