

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KINGKATA KHARISMA ARTHA**

**Yenny<sup>1</sup>, Alfonsius<sup>2</sup> dan Syawaluddin<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia  
email: [yennytann@yahoo.com](mailto:yennytann@yahoo.com)

<sup>2</sup>Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia  
email: [alfon\\_pmci@yahoo.com](mailto:alfon_pmci@yahoo.com)

<sup>3</sup>Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia  
email : [syawal\\_73@yahoo.com](mailto:syawal_73@yahoo.com)

**Abstract.** *This study examines "The Effect of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance of PT. Kingkata Kharisma Artha Medan." Researchers assess that a decrease in employee performance can be caused by a lack of motivation and cooperation between employees. This may be due to organizational culture and leadership that are not good at implementation. Therefore, the authors are interested in analyzing and knowing more about the influence of organizational culture and leadership on employee performance in this company. This research was conducted at PT. Kingkata Kharisma Artha Medan with a total sample of 52 people. The sampling technique used is saturated samples and data collection techniques using documentation studies, interviews, observations and questionnaires that have been shared. While for data analysis, researchers used validity and reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. The conclusion of this study is that organizational culture and leadership do not affect the performance of employees of PT. Kingkata Kharisma Artha Medan. This is because the value of R Square is 0.007 which means that organizational culture and leadership can explain employee performance by 0.7% and the remaining 99.3% is influenced by other variables outside of this study such as: compensation, personality and so on.*

**Keywords :** *Organizational Culture, Leadership, Performance*

### **I. PENDAHULUAN**

Di era globalisasi ini, budaya organisasi dan kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Budaya organisasi

adalah: faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Di mana, berbagai efek perubahan itu terjadi karena reformasi menuntut organisasi.

Baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi dalam menghadapi tuntutan yang berubah dan berusaha untuk mengembangkan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi itu harus dapat merancang kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Selain budaya organisasi, faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kepemimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia membuat setiap perusahaan mengharuskan membuat perhatian khusus terhadap tingkat budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik dan benar untuk semua karyawan sehingga tercipta suasana kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kepemimpinan yang efektif dan benar adalah: salah satu aspek dari efektivitas karyawan.

Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang penting dalam keberlangsungan karyawan, budaya itu yang mengatur karyawan dalam bekerja. Kalau budaya organisasi yang dibuat oleh karyawan dirasa memberatkan karyawan, maka besar kemungkinan akan membuat karyawan merasa tidak nyaman pada perusahaan tersebut dan tentunya akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Kepemimpinan juga sangat berpengaruh akan kinerja karyawan, karena semakin yakin dan percaya karyawan terhadap pemimpinnya,

maka semakin efektif karyawan dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi pengikut untuk mencapai suatu tujuan dengan cara menjadi *katalisator* (memberikan semangat dan daya kerja cepat dan semaksimal mungkin, serta selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan para karyawan) sehingga kinerja karyawan akan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi, usaha menyelaraskan persepsi di antara pemimpin dengan karyawan sangatlah penting dan tidak mudah, karena tidak semua orang dapat dipengaruhi dan dipimpin sesuai dengan apa yang kita inginkan. Hal ini sangat penting dalam mempertahankan kinerja karyawan, mengingat tidak semua orang mau dipengaruhi dan tidak selamanya perilaku pemimpin dapat diterima oleh karyawannya.

Adanya terjadi penurunan kinerja yang terjadi di perusahaan ini di mana pada divisi marketing yang selalu tidak mencapai target tiap bulannya yang menyebabkan perusahaan mengalami penurunan pendapatan, di divisi operasional yang selalu salah dalam memasukkan data ke dalam *system*, hal tersebut menyebabkan divisi logistik selalu kekurangan ataupun kelebihan dalam mengirim barang ke distributor, dan juga divisi logistik yang selalu tidak dapat memprediksi kapan barang akan habis atau *out of stock* sehingga ini yang mengakibatkan terhambatnya barang distributor yang akan dikirimkan ke konsumen dan juga dapat menimbulkan *complain* dan loyalitas konsumen tentunya juga akan berkurang.

Masalah ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Tabel 1.1 Target Penjualan & Realisasi pada PT.Kingkata Kharisma Artha  
Tahun 2018**

Bulan	Target	Realisasi
Januari 2018	Rp.1.500.000.000	Rp.1.538.553.712
Februari 2018	Rp.1.500.000.000	Rp.1.477.751.836
Maret 2018	Rp.1.500.000.000	Rp.1.423.878.781
April 2018	Rp.1.500.000.000	Rp.1.391.231.229
Mei 2018	Rp.1.500.000.000	Rp.1.410.081.361
Juni 2018	Rp.1.500.000.000	Rp.1.380.532.809
Juli 2018	Rp.1.500.000.000	Rp.1.365.526.368
Agustus 2018	Rp.1.500.000.000	Rp.1.322.971.783
September 2018	Rp.1.500.000.000	Rp.1.291.201.329
Oktober 2018	Rp.1.500.000.000	Rp.1.260.081.361
November 2018	Rp.1.500.000.000	Rp.1.239.532.809
Desember 2018	Rp.1.500.000.000	Rp.1.211.516.668

Sumber : PT.Kingkata Kharisma Artha (2019)

Terlihat tabel diatas terdapat penurunan tersebut juga dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, menyepelkan tugas yang diberikan dan sering terlambat. Hal tersebut tentunya mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan dan juga karyawan sering menunjukkan indikasi adanya permasalahan dalam budaya organisasi dan kepemimpinan yang terjadi di dalam perusahaan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Peneliti menduga bahwa penurunan kinerja ini berhubungan dengan budaya organisasi dan kepemimpinan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2016:233) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai

serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.”

Menurut Afandi (2018:97) “Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.”

Menurut Hery (2018:20) “Budaya organisasi mempengaruhi apa yang dapat dan harus dilakukan oleh karyawan, serta menentukan bagaimana mereka harus berinisiatif, mendefinisikan, menganalisis, dan memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi.”

Feriyanto dan Triana (2015:134) menyebutkan bahwa, Budaya organisasi dapat memengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu memengaruhi organisasi dan

bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Menurut Afandi (2018:99), Budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi harus memiliki sedikitnya dua sifat yaitu sebagai berikut:

- a) Kuat (*Strong*), artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (*behavior*) para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi.
- b) Dinamis dan adaptif (*dinamic and adaptive*), artinya budaya organisasi yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi.

### **Kepemimpinan**

Menurut Edison, dkk (2016:89), Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Mulyadi (2015:140) menyebutkan bahwa, “Kepemimpinan

(*leadership*) sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.”

Menurut Wibowo (2016:281), Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Terdapat banyak kesamaan di antara banyak definisi kepemimpinan, yaitu :

- a) Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dengan menggunakan kekuasaannya
- b) Kepemimpinan adalah suatu proses interaksi antara pemimpin dan pengikut
- c) Kepemimpinan terjadi pada berbagai tingkat dalam suatu organisasi
- d) Kepemimpinan memfokus pada penyelesaian tujuan Bersama

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83), “Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Menurut Fahmi (2018:2),

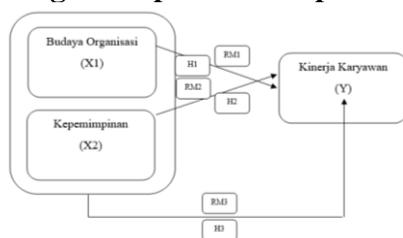
“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

### Penelitian Terdahulu

Dede Sumarni (2011) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang)” didapat kesimpulan bahwa ada pengaruh simultan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial variabel independen juga berpengaruh terhadap variabel dependen pada penelitian ini.

Maulud Sibul (2013) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PLN LIMBOTO” didapat hasil bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut.

### Kerangka berpikir dan hipotesis



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT.Kingkata Kharisma Artha Medan.

2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT.Kingkata Kharisma Artha Medan.
3. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT.Kingkata Kharisma Artha Medan.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT.Kingkata Kharisma Artha yang berlokasi di Jl.Gunung Krakatau No.255, P.Brayan Darat I Medan Timur. Penulis melaksanakan penelitian ini dari bulan Oktober 2018 sampai April 2019.

Sumber data yang digunakan peneliti adalah data sekunder yang berupa tabel target penjualan dan data primer berupa wawancara dan kuesioner yang dibagi ke karyawan *sales* PT. Kingkata Kharisma Artha.

Sebelum model regresi yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu model tersebut diuji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi: uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Model analisis data ini menggunakan analisis regresi berganda.

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Normalitas

Pengujian dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov Smirnov* (K-S) perlu dilakukan di samping uji normalitas dengan grafik. Karena terkadang uji grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual

kelihatan normal. Padahal secara statistik bisa sebaliknya. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

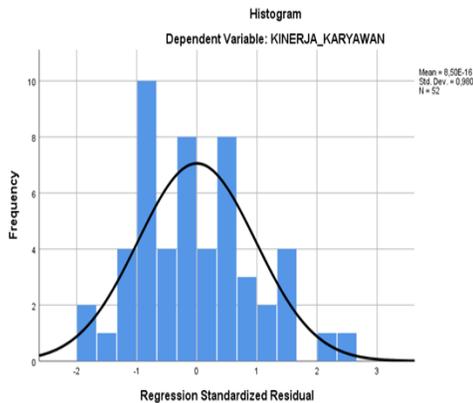
**Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnof**

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,72186840
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,117
	Negative	-,054
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

**Uji Histogram**

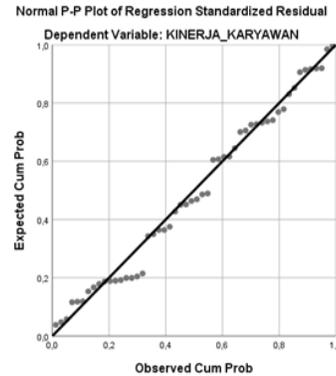


Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

**Gambar 2. Uji Normalitas Histogram**

Berdasarkan gambar di atas bahwa melengkung kekanan, diperoleh bahwa grafik histogram menunjukkan distribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji P-Plot**



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

**Gambar 3. Uji Normalitas P-Plot**

Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Hasil Uji Multikolinieritas

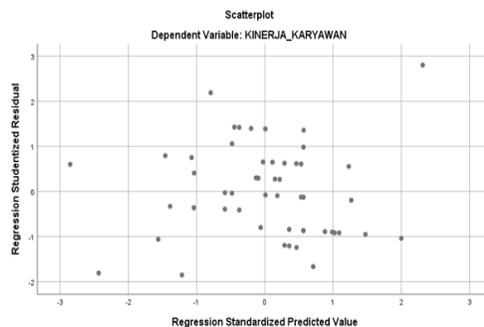
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	23,752	1,662		14,293	,000		
	BUDAYA_ORGA	-,025	,095	-,037	-,259	,797	,991	1,009
	NISASI							
	KEPEMIMPINAN	,041	,072	,081	,570	,571	,991	1,009

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN  
 Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* variabel budaya organisasi dan kepemimpinan adalah : 0,991 dan *VIF* 1,009. Karena nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan

bahwa data terbebas dari asumsi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

**Gambar4. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas, tidak terdapat pola yang jelas di mana titik-titiknya menyebar, sehingga sudah memenuhi syarat uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatter plot*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan model regresi linear di pakai.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda									
Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	23,752	1,662		14,293	,000			
	BUDAYA_ORGANISASI	-.025	,095	-.037	-.259	,797	,991	1,009	
	KEPEMIMPINAN	,041	,072	,081	,570	,571	,991	1,009	

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN  
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 23,752 - 0,025 X_1 + 0,041 X_2 + e$$

Penjelasannya adalah sebagai

berikut:

1. Konstanta 23,752 artinya apabila nilai budaya organisasi dan kepemimpinan bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan akan bernilai 23,752 satuan.
2. Nilai koefisien budaya organisasi - 0,025 artinya apabila terjadi penurunan pada variabel budaya organisasi sebanyak 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,025 satuan.
3. Nilai koefisien kepemimpinan bernilai 0,041 artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel kepemimpinan sebanyak 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,041 satuan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,086 <sup>a</sup>	,007	-.033	2,777

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, BUDAYA\_ORGANISASI  
b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,007 berarti budaya organisasi dan kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,7% dan sisanya 99,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: kompensasi, kepribadian dan lain sebagainya.

### Uji F

**Tabel 6. Uji F**

Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,836	2	1,418	,184	,833 <sup>b</sup>
	Residual	377,837	49	7,711		
	Total	380,673	51			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Nilai  $F_{tabel}$  untuk sampel 52 responden diperoleh dari  $df_1 = k-1$  yaitu  $3-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k$  yaitu  $52-3 = 49$ . Dengan demikian nilai  $F_{tabel}$  adalah : 3,19.

Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  0,184 dan signifikansi 0,838. Nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  3,19 dan signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  ditolak secara simultan, variabel budaya organisasi dan kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kingkata Kharisma Artha Medan.

## Uji T

Tabel 7. Uji T

Hasil Uji Hipotesis Parsial								
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,752	1,662		14,293	,000		
	BUDAYA_ORGANSASI	-.025	,066	-.037	-.259	,797	,991	1,009
	KEPEMIMPINAN	,041	,072	,081	,570	,571	,991	1,009

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Nilai  $t_{tabel}$  untuk sampel 52 responden diperoleh dari  $df = n-k$  yaitu  $52-3 = 49$ . Dengan demikian maka nilai  $t_{tabel}$  adalah : 2,009.

Hasil uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi -0,259 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,009 dan nilai signifikansi 0,797 lebih besar dari 0,05 sehingga

dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak, secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Kingkata Kharisma Artha Medan.

2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan 0,570 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,009 dan nilai signifikansi 0,571 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  ditolak, secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Kingkata Kharisma Artha Medan.

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa  $H_3$  ditolak budaya organisasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kingkata Kharisma Artha Medan.

Budaya organisasi dari perusahaan ini dapat dilihat dari performa, performa dalam perusahaan ini terlihat sudah cukup baik, dikarenakan karyawan dapat melaksanakan seluruh tugasnya dan mencapai target yang sudah ditentukan. Dan juga pada aspek *Innovation and Risk Taking*, karyawan PT. Kingkata Kharisma Artha sudah melakukannya dengan cukup baik, karena pimpinan memberikan wewenang pada karyawannya untuk berinovasi dalam pekerjaannya dan juga mengambil keputusan, itu sudah cukup baik dalam efisiensi waktu bekerja.

Kepemimpinan juga memiliki aspek dalam merangsang anggota untuk

membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi, hal tersebut dapat dilihat pada pimpinan yang memberikan wewenang kepada karyawannya untuk bekerja sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya sehingga dalam pengetahuan dan keahlian yang sudah sering dilakukan pada saat bekerja akan dapat meningkat, akan tetapi pimpinan juga tetap dapat mengontrol apa yang dilakukan oleh karyawannya.

Kinerja Karyawan pada PT.Kingkata Kharisma Artha Medan dapat dilihat dari dimensi target, karyawan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan tersebut karena target yang selalu dapat dicapai setiap bulannya. Hal ini disebabkan oleh karyawan mengerjakan pekerjaan yang ternyata sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang ada dan sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa  $H_1$  ditolak, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kingkata Kharisma Artha Medan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Edison, dkk (2016:131), “Untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang konstruktif/kuat.”

Kinerja Karyawan PT.Kingkata Kharisma Artha dapat dilihat dari dimensi performa karyawan

menyelesaikan pekerjaan. Mereka telah mampu bekerja dengan efisien hal ini dilakukan dengan mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat dan cermat serta karyawan yang telah bekerja sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ada di perusahaan. Kehadiran karyawan dalam perusahaan ini juga cukup tinggi hal ini berarti bahwa karyawan perusahaan ini aktif dalam mengikuti kegiatan perusahaan serta memiliki kedisiplinan dalam kehadiran dikantor.

Walaupun banyak karyawan senior PT.Kingkata Kharisma Artha Medan yang melimpahkan pekerjaan mereka kepada karyawan baru, namun ternyata hal ini tidak mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan tetap dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan mencapai target penjualan yang sudah ditetapkan. Senioritas ternyata tidak terlalu berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan tersebut. Hal ini disebabkan oleh karyawan mengerjakan pekerjaan yang ternyata masih sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing. Dan juga walaupun karyawan tidak begitu mengerti mengenai visi dan misi dari perusahaan, hal ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini, karyawan tetap dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. Tidak dapat dipungkiri walaupun karyawan tersebut harus bekerja dengan terburu-buru dan kewalahan.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa  $H_2$  ditolak,

kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kingkata Kharisma Artha Medan.

Walaupun pimpinan PT. Kingkata Kharisma Artha Medan memberikan wewenang kepada karyawannya dalam bertindak, namun ternyata hal ini tidak mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan tetap dapat bekerja dengan baik. Menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dan mengikuti peraturan perusahaan yang ada. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* yang memberikan wewenang pada karyawan pada perusahaan ini ternyata tidak terlalu berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan tersebut. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang sudah mengerti mengenai kode etik perusahaan dan peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan sehingga walaupun diberikan kebebasan dalam bertindak, karyawan akan tetap mengikuti peraturan yang ada. Dan juga pimpinan yang memberikan target penjualan yang tidak realistis ternyata tidak mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan tetap dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh pimpinan. Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan merasa kewalahan dan menginginkan komunikasi yang jelas dan pelatihan yang rutin dari pimpinannya.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian adalah :

1. Variabel Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kingkata Kharisma Artha

Medan. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

2. Variabel Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kingkata Kharisma Artha Medan. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditolak.
3. Variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kingkata Kharisma Artha Medan. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

### Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan adalah:

1. Perusahaan harus memiliki misi dan strategi yang jelas agar karyawan tahu tujuan dan arah organisasi, sehingga diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja.
2. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kepemimpinan yang sudah ada dengan melakukan:
  - a. Pemimpin harus memantau sistem kerja dan SOP yang

ditinjau dan disusun kembali secara periodik (sebulan sekali), agar pemberian tugas selalu disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan.

b. Pemimpin perusahaan sebaiknya melakukan pendidikan dan pelatihan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Contohnya *on job training* dan *off job training* melalui lembaga konsultasi SDM.

3. Pemimpin sebaiknya melakukan penilaian kinerja secara periodik (sebulan sekali) dan terencana sehingga dapat diketahui apa saja yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan membuat kamus kompetensi untuk seluruh karyawan PT.Kingkata Kharisma Artha Medan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Akdon. 2016. *Strategi management for Educational Management*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah.. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto, Andri., dan Triana, Endang S. 2015. *Pengantar Manajemen 3 In 1*. Kebumen: Mediaterra.
- Ghozali, Imam.. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hery. 2018. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung.
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung:

Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.

Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunyoto, Danang. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS.

Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Sunyoto, Danang., & Burhanuddin. 2015. *Teori Perilaku*

*Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS.

Thoifah, I'anut. 2016. *Statistika Pendidikan Dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Grafindo Persada.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.