

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menggerakkan perusahaan dan juga sebagai salah satu faktor strategis dalam perusahaan, peran manajemen sumber daya manusia dapat menentukan maju tidaknya dan hidup matinya sebuah perusahaan. Sehingga setiap perusahaan dituntut untuk selalu memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan khususnya sumber daya manusia demi hidup majunya perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar senantiasa terjaga baik kesehatan, kompensasi maupun kinerja sumber daya manusia didalam perusahaan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan didalam suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gordon dalam Nawawi (2016 : 31). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan pemegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan

agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi sendiri merupakan pola, norma, keyakinan dan nilai-nilai yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Aspek inilah yang akan mempengaruhi tindakan atau perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, peran kepemimpinan juga sangat dibutuhkan, pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan juga harus memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, serta mengkoordinasikan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

PT. Mitra Transaksi Indonesia atau yang dikenal juga dengan nama Yokke adalah Perusahaan Patungan yang didirikan antara PT. Bank Mandiri, Tbk (Indonesia) dan BC Card (Korea). Perusahaan tersebut adalah lembaga keuangan pendukung yang fokus pada transaksi pembayaran dengan layanan meliputi transaksi pembayaran pemrosesan kartu, layanan pemasaran dan layanan TI. Perusahaan dengan Visi dan Misi memberikan layanan pembayaran yang inovatif, kuat dan tangguh tentunya membutuhkan pemimpin yang cerdas dalam memimpin perusahaan, khususnya dalam kinerja karyawan.

Adapun fenomena-fenomena yang terjadi mengenai gaya kepemimpinan berdasarkan pengamatan penulis adalah beberapa pimpinan jarang memberikan pengarahan terhadap bawahan serta beberapa pimpinan

yang jarang berada dikantor. Pemimpin yang secara terus menerus jarang mengontrol dan memberikan pengarahan terhadap karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana hal tersebut membuat karyawan kurang efektif dan kurang disiplin dalam mengerjakan tugasnya sehingga kinerja karyawan tidak maksimal. Ketidak maksimalan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan yang akan merugikan perusahaan dan membuat perusahaan tidak bisa mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang jarang mengontrol dan memberikan arahan kepada karyawan juga akan berdampak negatif terhadap Budaya Organisasi, sehingga menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia“**.

1.2. Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beberapa pemimpin PT. Mitra Transaksi Indonesia jarang memberikan pengarahan terhadap karyawan.
2. Kurang efektifnya penerapan budaya organisasi pada PT. Mitra Transaksi Indonesia.
3. Kurang maksimalnya kinerja karyawan pada PT. Mitra Transaksi Indonesia.
4. Kurangnya komunikasi pimpinan dan karyawan

5. Keterbatasan karyawan menyampaikan saran untuk perusahaan

1.2.2 Pembatasan Masalah

Adapun batasan masalah penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini di fokuskan untuk membahas pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Mitra Transaksi Indonesia.
2. Gaya Kepemimpinan yang dimaksud adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi karyawan kearah tercapainya suatu tujuan dan budaya organisasi yang dimaksud adalah kebiasaan yang digunakan dan terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi dan sebagai pembeda dengan organisasi lainnya.
3. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Mitra Transaksi Indonesia.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia?

2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Transaksi

Indonesia. Serta mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan system gaya kepemimpinan dan budaya organisasi agar dapat mencapai tujuan yang baik bagi perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai tambahan referensi dan tambahan pustaka yang nantinya dapat berguna bagi mahasiswa STIE Swadaya Jakarta bila sewaktu-waktu membutuhkan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dibuat dengan tujuan untuk mengetahui pembahasan dalam setiap bab dan sub bab pada sebuah penelitian. Sistematika pembahasan pada penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan gambaran umum dari seluruh isi proposal yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode pengolahan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil pengujian instrumen, hasil pengujian deskripsi, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai kesimpulan yang dapat diambil dan saran hasil penelitian. Bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, lampiran, riwayat hidup dan pernyataan keaslian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Regina,2017 : 38).

Menurut Thoha (2010 : 50) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Hasibuhan (2013) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan

organisasi. Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Rivai (2014) adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan dalam memengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun faktor yang dapat menjadi gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otoriter

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

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

3. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam

membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk 7 dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

2.1.2 Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga teori :

1. Teori *Genetis* (Keturunan).

Inti teori ini menyatakan bahwa "*Leader are born and not made*" (pemimpin itu dilahirkan (bakat) bukannya dibuat). Seseorang pemimpin dilahirkan untuk menjadi pemimpin, dilahirkan dengan bakat-bakat kepemimpinan. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul pandangan ini tergolong pada pandangan fasilitas atau determinitas.

2. Teori Sosial.

Pemimpin tidak dilahirkan atau ditakdirkan menjadi pemimpin tetapi karena pengaruh masyarakat dari luar (pendidikan, pengalaman, dan kesempatan yang cukup). Jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori ini pun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini adalah bahwa "*Leader*

are made and not born” (pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini menentang pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

3. Teori *Ekologis*.

Kedua teori ekstim di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran. Namun demikian, penelitiannya yang lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa saja faktor yang menyebabkan timbulnya sosok pemimpin yang baik. Mengakui teori sosial dan genetis, manusia hanya akan menjadi pemimpin yang berbakat apabila dilahirkan memiliki bakat-bakat kepemimpinan dan menerusi pendidikan yang teratur dikembangkan.

2.1.3 Aspek – Aspek Gaya Kepemimpinan

Ada empat aspek yang harus dimiliki pemimpin, yaitu :

1. Aspek kelancaran memenuhi kewajiban kepada pihak ketiga dan kewajiban operasional, lazim disebut solidaritas (perolehan kepercayaan eksternal dan internal).
2. Aspek kelancaran mendapat sumber pembiayaan organisasi, lazim disebut aspek pembiayaan organisasi.
3. Aspek penggunaan dana organisasi untuk kelancaran kegiatan rutin operasional dan untuk sarana fisik organisasi secara efektif dan efisien.
4. Aspek hasil maksimum, yaitu dengan sarana yang dimilikinya, aksi-aksi rutin massa dapat memperoleh hasil maksimum.

2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Kartono (2018) mengemukakan gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela

untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sebagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi, semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola dasar yang harus diterima oleh setiap organisasi untuk bertindak dalam proses berjalannya sebuah perusahaan dan untuk memecahkan sebuah masalah yang nantinya akan dihadapi oleh perusahaan, selain itu membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar dan mempersatukan anggota-anggota organisasinya atau semua karyawannya, sehingga akan menciptakan sebuah teamwork yang lebih baik dan secara langsung akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan maka dari itu harus

diajarkan langsung kepada seluruh anggota yang ada terutama kepada anggota baru.

Budaya organisasi merupakan hal dasar yang harus dimiliki sebuah perusahaan untuk dapat bertahan, terus maju dan berkembang dan memenangkan persaingan dengan organisasi lainnya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, para pendiri sebuah perusahaan harus mampu membentuknya dan kemudian diwariskan kepada para karyawan. Sehingga seluruh insan yang terlibat dalam organisasi tersebut memiliki satu keyakinan dan peoman yang sama dalam segala kegiatan mereka untuk mencapai kesuksesan.

2.2.2 Fungsi – Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi Budaya Organisasi Menurut Robbins dalam Tubagus (2015), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekatan sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan membenarkan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.2.3 Aspek - Aspek Budaya Organisasi

Budaya korporat yang diyakini secara umum akan mempengaruhi perilaku kinerja individu. Dalam memberikan kepastian akan pencapaian tujuan jangka panjang, kinerja organisasi serta universal memerlukan daya dukungan dalam empat pilar yaitu sumber daya manusia yang bermutu, system dan teknologi terpadu, strategi yang tepat serta logic yang memadai.

Pengertian budaya organisasi menjelaskan hirarki budaya korporat sebagai berikut :

1. Para anggapan dasar atau basis assumption merupakan level yang paling dalam dan berada di alam bawah sadar.
2. Values, merupakan level yang berikutnya tentang menjadi apa yang didalam organisasi.
3. Norma memberitahukan anggota apa yang sebaiknya dan tidak sebaiknya untuk melakukan dibawah keadaan tertentu.
4. Artific merupakan wujud konkrit, seperti system prosedur, peraturan, struktur dan aspek fisik organisasi (Chattab,2017 : 9).

2.2.4 Indikator – Indikator Budaya Organisasi

Umi (2015) mengemukakan bahwa indikator budaya organisasi dapat diukur dari beberapa bagian yaitu :

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan dibawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

Nilai dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh

seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4. Iklim Organisasi

Iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau persaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada dilingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam dari organisasinya.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Tika (2012:26)

2.3.2 Aspek -aspek Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011) menjelaskan pengukuran kinerja menggunakan aspek sebagai berikut :

1. Kualitas kerja Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai
3. Pelaksanaan tugas Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

2.3.3 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Sutrisno, 2013) yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dan Efisiensi dalam hubungannya dengan kinerja, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing masing karyawan yang ada dalam organisasi Qmengetahui apa yang menjadi haknya dalam tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan .masalah disiplin karyawan didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.3.4. Tujuan Penelitian Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan dapat menunjukkan apakah karyawan telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya.

Menurut Rivai & Sagala (2014) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang bersifat objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang sdm dimasa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

2.3.5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian yang relevan

NO	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelian
1.	Ernawati	2016	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel budaya organisasi dan kompetensi secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura (Persero) pada Kantor pusat. Variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kompetensi sebesar 66,8%. Sedangkan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh Variabel lain yang tidak termasuk

				dalam penelitian ini.
2.	Ilyas Muhajir	2014	Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT.Dok dan perkapalan kodja bahari(persero).	Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Budaya organisasi paling berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil data, maka model yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
3	Arini Yulianita	2017	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV.Cipta nusa sidoarjo.	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

				motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel yang berpengaruh paling signifikan yaitu gaya kepemimpinan.
4.	Mikael	2016	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirtamas .	Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel budaya organisasi dan kompetensi secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tirtamas
5.	Ilyas Muhajir	2014	Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja PT.merdika sakti	Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja PT.merdika sakti

Berdasarkan tabel diatas, ada beberapa perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang relevan. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian yang di laksanakan. Adapun perbedaan lainnya terletak pada variabel-variabel yang digunakan.

2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah menurut Sugiyono dalam buku metodologi penelitian (2015 : 64).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan

H₀ : Di duga tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia.

H_a : Di duga ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia.

2. Budaya Organisasi

H₀ : Di duga tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia.

H_a : Di duga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia

3. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

H₀ : Di duga tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia

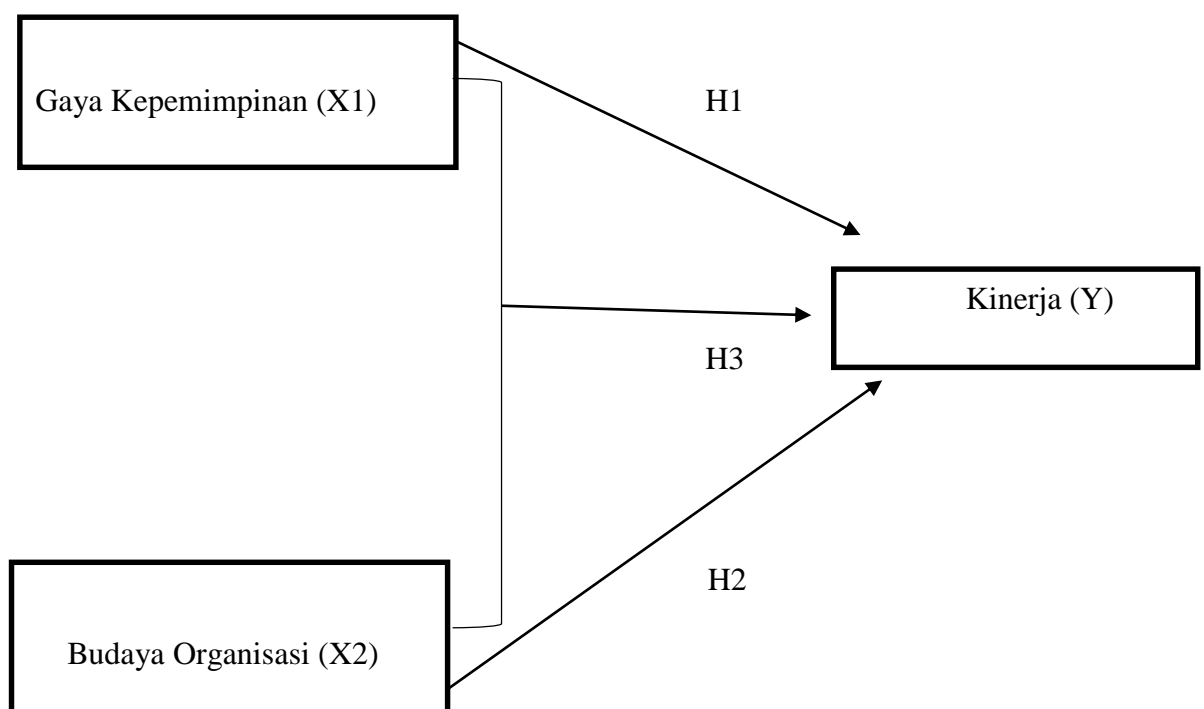
H_a : Di duga ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia.

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017) kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan

tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan pengaruh dari variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dengan indikator kemampuan mengambil keputusan, mengendalikan bawahan, memotivasi, komunikasi, tanggung jawab dan mengendalikan emosional serta budaya organisasi (X2) dengan indikator norma, aturan organisasi, nilai dominan, dan iklim terhadap variable terikat (Y) yaitu kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



Sumber : Penulis

Keterangan :

H1: Di duga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

H2: Di duga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

H3: Di duga Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi
berpengaruh terhadap kinerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (*Independent Variable*), yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X1) budaya organisasi (X2) variabel terikat (*Dependent Variable*), yaitu kinerja karyawan (Y). Diskrip operasional dari masing-masing variabel tersebut :

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan yang akan menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dengan kepemimpinan yang berdasarkan tingkat dari suatu pada mengutamakan pola diri orientasi pada hubungan dengan sikap anggota organisasi.

Kartono (2018) mengemukakan gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan sebagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas

sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi, semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi ialah didefinisikan sebagai suatu kerja kognitif yang menurut sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan pada yang dimiliki sebagai oleh anggota organisasi.

Umi (2015) mengemukakan bahwa indikator budaya organisasi dapat diukur dari beberapa bagian yaitu :

1) Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan dibawah keadaan

atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2) Nilai Dominan

Nilai dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3) Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4) Iklim Organisasi

Iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau persaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada dilingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

3. Kinerja Karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang

dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mitra Transaksi Indonesia yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman No. Kav 25 Rt.010 / Rw.01 Jakarta Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2022 sampai bulan Juli 2022.

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017 : 89) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/objek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia untuk dijadikan sebagai bahan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Transaksi Indonesia yang berjumlah 110 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017 : 91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2017 : 86), cara menentukan jumlah sampel dalam penelitian yaitu :

- 1) Ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai 500 orang.
- 2) Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya : pria-wanita, pegawai negeri-swasta, dan lain-lain), maka jumlah anggota sampel setiap sampel minimal 3 orang.
- 3) Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda) maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variable yang diteliti.

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi maka peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan pengambilan sampel.

Ukuran sampel sangat tergantung dari besaran toleransi kesalahan yang ditentukan peneliti. Semakin besar tingkat kesalahan maka jumlah sampel yang diperlukan akan semakin kecil, begitu pula sebaliknya. Pada penelitian ini, peneliti menentukan tingkat kepercayaan 95% dengan toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05), sehingga jumlah sampel yang diperlukan jika dihitung menggunakan rumus Slovin adalah sebanyak 86 responden, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0,05)^2}$$

$$n = 86$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode random sampling. Menurut Sugiyono (2017 : 92) random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada dalam populasi itu.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan berbagai setting, sumber, dan cara. Sugiyono (2017) juga mengungkapkan bahwa teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Adapun cara untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kuesioner

Menurut Kusumah (2011) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan kuesioner merupakan salah satu metode yang digunakan dalam mengumpulkan beberapa data berupa serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017 : 93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih. Dengan skala likert responden memilih jawaban dari variabel yang dipecah menjadi bagian dari indikator variabel, masing-masing indikator variabel mempunyai instrumen yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan dan pernyataan. Skala Likert yang digunakan adalah skala yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang berada di

urutan tengah yaitu ragu-ragu (Azwar, 2017 : 9). Penghilangan “ragu-ragu” ini dilakukan agar subjek hanya memberikan jawaban yang telah diyakini.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Sedangkan menurut Suharsaputra (2014) dokumentasi adalah rekaman kejadian masa lalu yang tertulis atau dicetak yang dapat berupa catatan anekdot, surat, buku harian dan dokumen-dokumen.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2016) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Cara pengujian data instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya instrumen penelitian yang tertuang dalam kuesioner. Validitas digunakan untuk memastikan instrumen yang digunakan benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Untuk menguji validitas instrument kuesioner pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson seperti berikut :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi X dan Y

n = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum X^2$ = jumlah dari kuadrat skor item

$\sum Y$ = total jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum Y^2$ = total dari kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Setelah koefisien korelasi *product moment* didapatkan, maka untuk menentukan valid atau tidaknya suatu item pertanyaan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{xy} atau r hitung dengan nilai r tabel. Keputusan uji validitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid

Jika r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks untuk melihat sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat diukur dengan terpecah dan dapat diandalkan. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antara pernyataan dengan jawaban. Pengukuran reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang dihasilkan kemudian dilihat nilainya dan dibandingkan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{11} > r$ tabel, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel

Jika $r_{11} < r$ tabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan menggunakan pedoman sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $>$ *level of significant* ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima, atau data berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $<$ *level of significant* ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak, atau data berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan apakah di dalam model regresi berganda terdapat hubungan yang kuat antara dua variabel bebas atau lebih. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan gejala multikolinearitas atau tidak adanya hubungan kuat antara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari pedoman berikut :

- 1) Jika nilai *tolerance* $>$ 0,05, maka model dikatakan bebas dari multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $<$ 10, maka model dikatakan bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Salah satu persyaratan dalam model regresi yang baik adalah tidak munculnya gejala heterokedastisitas. Dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala heterokedastisitas digunakan metode grafik Scatterplot. Berikut pedoman dalam membaca grafik Scatterplot jika tidak adanya gejala heterokedastisitas :

- 1) Titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y.
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola seperti, bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak memiliki pola yang jelas.

3.5.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis memiliki tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang jelas dan terpercaya antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel

independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Harga Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi pertama

b_2 = Koefisien Regresi kedua

x_1 = Variabel Independen pertama

x_2 = Variabel Independen kedua

1. Uji T (t-test)

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Menurut Sugiyono (2013) menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : Distribusi t

r : Koefisien korelasi persial

r^2 : Koefisien determinasi

n : jumlah data

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan table dan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

Ho diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

Jika hasil penguji statistik menunjukkan Ho diterima maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Uji F

Menurut Imam Ghozali (2018) uji ini menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Uji statistik yang digunakan pada pengajuan simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan Analysis of varian (ANOVA).

Adapun rumus yang diajukan oleh Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 \cdot n}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah Sampel

$n-k-1$ = Degree of Freedom

Uji F menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel dalam penelitian.

Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji F :

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Ghozali (2016) uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd : Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terkait.

R : Korelasi product moment.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- 1) Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- 2) Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.