

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Latar Belakang Sumber daya manusia merupakan poin utama dalam perusahaan yang dimana memiliki andil penuh agar perusahaan tetap berjalan dengan semestinya. Kesuksesan perusahaan juga bersangkut paut dengan sumber daya manusia yang berkualitas guna memajukan perusahaan. (Siagian & Defrianti, 2018). Hal ini dikarenakan manusia sebagai pengelola dari segala kegiatan yang ada di perusahaan. Dengan kata lain, dapat dijadikan aspek yang amat berharga didalam suatu perusahaan untuk memajukan perusahaan tersebut. Pernyataan tersebut selaras dengan nilai-nilai utama (core values) dari sumber daya manusia atau lebih akrab disebut “AKHLAK”. Karyawan diharapkan dapat mengaplikasikan nilai-nilai yang terkandung untuk dijadikan acuan dalam bekerja maupun untuk kehidupan sehari-hari (BUMN, 2020). Apabila nilai-nilai tersebut dapat terimplentasikan dengan baik di lingkungan organisasi, maka akan berpengaruh juga kepada kinerja karyawan yang terus meningkat serta tujuan perusahaan pun akan tercapai (Maramis, 2013).

Kinerja karyawan menghasilkan produk kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat. Hal ini diperkuat dengan pernyataan (Parashakti & Setiawan, 2019) yang menyebutkan, “Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kinerja karyawan yang baik bisa memberikan keyakinan yang absolut bagi perusahaan, salah satunya terselesaikannya

kewajiban yang diserahkan oleh perusahaan kepada karyawan. Jika kewajiban tersebut diselesaikan dengan sebaik mungkin maka hasil yang akan diperoleh pun maksimal, sebaliknya jika karyawan mengerjakan tidak terampil/malas-malasan maka hasilnya tidak akan maksimal.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi dalam penentuan suatu kesuksesan suatu perusahaan, dengan adanya pemimpin yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya (Maramis, 2013). Pada PT. ENSEVAL MEGA TRADING CABANG PULOGADUNG yang memiliki salah satu visi pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan penggunaan teknologi digital, para pemimpin diuntut harus memiliki sikap kepemimpinan yang transformasional. Sedangkan di lapangan masih kurangnya penerapan teknologi digital yang relevan di era sekarang seperti absensi masuk yang manual menggunakan tulis tangan dan pencatatan oprasional yang masih menggunakan tulis tangan.

Sifat seorang pemimpin bisa diartikan dapat membentuk kebiasaan dari karyawannya. Seorang pemimpin diharapkan menjadi role model atau suri teladan bagi karyawan, sehingga mendapatkan kinerja unggul dan meningkatkan pelayanan public. Salah satu contoh penerapannya adalah apabila seorang pemimpin disuatu organisasi dikenal sebagai orang yang tegas, ulet dan tepat waktu. Secara tidak langsung akan memicu karyawannya untuk mengikuti pola si pemimpin. Karena pada dasarnya, seorang karyawan akan mencontoh dan menerapkan apa yang ia lihat. Pernyataan tersebut diperkuat dengan riset yang telah dilakukan oleh (Mufidah, 2018).

Selain itu, peningkatan kinerja karyawan juga dilihat dari budaya organisasi yang ada dalam suatu perusahaan (Arisna, 2021). Budaya organisasi dapat memberikan rasa percaya diri dan keyakinan pada karyawan untuk tetap menyelesaikan tanggung jawab dengan optimal, sehingga nantinya berpengaruh ke kinerjanya yang melambung tinggi (Meutia, 2017).

Dengan budaya lingkungan kerja yang mengutamakan digitalisasi perlu diadakanya pelatihan secara menyeluruh terhadap setiap karyawan namun yang terjadi di PT. ENSEVAL MEGA TRADING CABANG PULOGADUNG tidak di lakukan .

Dengan melihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis akan melakukan pengujian untuk menguji hasil penelitian dalam mengidentifikasi dampak gaya kepemimpinan, budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT Enseval Mega Trading cabang kawasan pulogadung jakarta timur

1.2 Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan peneliti dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Diidentifikasi perubahan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan divisi logistik PT Enseval Mega Trading.
2. Kurangnya penerapan teknologi digital di era sekarang seperti absensi manual dan pencatatan manual masih menggunakan alat tulis tangan.
3. Diidentifikasi kinerja karyawan yang tidak maksimal dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang masih mengalami permasalahan

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini hanya dibatasi pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Mega Trading Pada Divisi Logistik

1.2.3 Perumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti merujuk berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang permasalahan sebagai berikut:

Masalah yang akan diteliti merujuk berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan?

2. Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis hasil serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Secara Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

b. Secara Umum

Manfaat umum dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Media referensi dan masukan bagi Karyawan Perusahaan dalam Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
- b. Bagi penulis ini diharapkan menambah pemahaman tentang Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
- c. Bagi pembaca dapat memberikan informasi dan menumbuhkan minat pembaca mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Hipotesis

Menurut Santoso (2015:251) Hipotesis merupakan dugaan sementara untuk menguji apakah data yang ada sudah cukup kuat untuk menggambarkan populasinya. Berdasarkan uraian di atas dan serta kerangka pemikiran teoritis maka muncul tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Diduga Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1.5 Sistematika Penulis

Secara garis besar Sistematika Penulisan dalam penelitian ini di bagi menjadi lima bab dan masing-masing bab dibagi menjadi beberapa sub bab, dengan uraian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan tinjauan pustaka yang berisikan Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat tentang definisi operasional variabel, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini memuat berupa gambaran umum objek penelitian yang terdiri dari sejarah singkat PT. Enseval Mega Trading, struktur organisasi PT. Enseval Mega Trading, Job Description dari struktur organisasi, dan Kegiatan. Dalam bab ini juga penulis akan menguraikan tentang Penyajian Data serta Analisis hasil Penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian, yang memuat tentang kesimpulan yang diambil dari pembahasan skripsi dan juga terdapat saran yang diperlukan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. (Sutrisno, 2017). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk tercapainya tujuan organisasi agar mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi Sumber Daya Manusia Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2020) adalah meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu proses dalam merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan yang dapat mengorganisasi semua individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dengan membuat pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar dapat bekerja sama secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat tercapai. Pengarahan dapat dilakukan oleh atasan dengan menugaskan bawahan agar dapat mengerjakan tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat

penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik membantu tercapainya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap bekerja sama hingga pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur dalam undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau *Style of Leadership* mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu (Miftah Thoha, 1995).

Menurut Gary Yukl dalam Edison et al. (2017: 87) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses

memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut samsuddin (2018: 36) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain.

Selain itu, 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.

Berdasarkan pengertian di atas, gaya kepemimpinan mengajarkan keterampilan dasar kepemimpinan melalui penggunaan teknik dan metode tertentu untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan saat ini dan masa depan, karyawan yang ada, dapat disimpulkan bahwa hal itu akan meningkatkan kinerja.

2.2.2 Jenis Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Syamsul (2014) ada 6 (enam) gaya pemimpin sebagai berikut:

1. Gaya Otokratis adalah pemimpin yang menganggap organisasi milik sendiri dan tidak menerima kritik maupun saran.
2. Gaya Militeristis adalah pemimpin yang menggunakan sistem perintah pada bawahan dan kaku pada bawahan.
3. Gaya Paternalistis adalah pemimpin yang jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan.
4. Gaya Kharismatis adalah pemimpin yang memiliki daya tarik yang

kuat sehingga mampu memikat dan dikagumi oleh banyak bawahan.

5. Gaya Demokratis adalah pemimpin yang senang menerima saranmaupun kritikan dan selalu mengutamakan kerjasama tim dalam mencapai sebuah tujuan.
6. Gaya Laissez Faire adalah gaya kepemimpinan yang memiliki pandangan bahwa para umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah ahli dibidangnya.
7. Gaya Transformasional adalah Transformasional merupakan suatu bentuk gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi maksimal dari setiap anggota tim.

2.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Reitz dalam Rahayu (2017), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepribadian (personality) mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilih.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap bagaimana gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Ridho (2015) ada 4 (empat) aspek gaya kepemimpinan yang berlangsung disetiap organisasi, yaitu:

1. Kepemimpinan mendukung dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Memberi perhatian kepada keperluan bawahan;
 - b. Memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan;
 - c. Menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja.
2. Kepemimpinan yang instruktif dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Pemimpin memberitahukan para bawahan apa yang diharapkandari karyawan;
 - b. Memberi pedoman yang spesifik;
 - c. Meminta para bawahan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan prosedur, mengatur waktu, dan mengkoordinasikan pekerjaan karyawan.
3. Kepemimpinan Partisipasif dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Berkonsultasi dengan bawahan;
 - b. Memperhitungkan opini dan saran bawahan
4. Kepemimpinan yang berorientasi dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Menetapkan tujuan yang menantang;
 - b. Mencari perbaikan dalam kinerja;
 - c. Menekan kepada keunggulan dalam kinerja;
 - d. Memperlihatkan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar yang tinggi.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2013).

mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan.

Menurut Edy (2019) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah masalah organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut, saya menyimpulkan bahwa konsep budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai, norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang berfungsi sebagai pedoman untuk membentuk dan mengarahkan perilaku selama transaksi. perubahan yang dapat dilampirkan.

2.3.2 Jenis Jenis Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dibedakan menjadi empat jenis budaya organisasi: kolaborasi (klan), menciptakan (adhokrasi), bersaing (pasar) dan kontrol (hierarki) (Quinn dan Cameron, 1999 dalam Maria, 2016):

1. Budaya yang berorientasi kolaborasi (klan): budaya yang mirip dengan keluarga, dengan berfokus pada pendampingan dan pengasuhan.
2. Budaya berorientasi menciptakan (adhokrasi): budaya yang dinamis dan memiliki ciri kewirausahaan, dengan berfokus pada pengambilan risiko dan inovasi.
3. Budaya berorientasi bersaing (pasar): budaya yang berorientasi pada hasil, dengan berfokus pada kompetisi dan prestasi.
4. Budaya berorientasi kontrol (hierarki): budaya yang memiliki hierarki terstruktur dan dikendalikan, dengan fokus pada efisiensi dan stabilitas. Selain jenis budaya dari Cameroon, terdapat juga menurut model Handy, ada 4 jenis budaya yang diikuti oleh organisasi.

(Handy, 1985 dalam Maria, 2016):

- a. Kekuatan Ada beberapa organisasi yang memberikan kekuasaan tetap bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam organisasi, terutama karyawan yang mendapat hak istimewa di tempat kerja. Karyawan dianggap yang paling penting di tempat kerja dan merupakan pengambil keputusan utama.

Individu-individu ini selanjutnya mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan lain. Dalam budaya seperti ini, bawahan tidak memiliki pilihan selain mengikuti instruksi atasan dengan ketat.

Karyawan tidak memiliki kebebasan untuk mengekspresikan pandangannya atau membagikan Ide-nya yang dimiliki di forum terbuka dan harus mengikuti semua yang dikatakan atasan.

- b. Budaya Tugas Organisasi menjadi tempat dalam tim yang dibentuk untuk mencapai target atau menyelesaikan masalah selaras dengan budaya tugas yang telah 14 ditentukan. Dalam organisasi semacam itu, individu dengan minat dan spesialisasi yang sama berkumpul untuk membentuk sebuah tim. Umumnya terdapat 4 hingga 5 anggota di setiap tim. Dalam budaya yang demikian, setiap anggota tim harus berkontribusi secara merata dan menyelesaikan tugas dengan cara yang paling inovatif dan kreatif yang dapat memberikan hasil yang terbaik.

- c. Budaya Pribadi Ada organisasi tertentu di mana karyawan merasa pimpinan lebih penting daripada organisasi. Organisasi semacam itu mengikuti budaya yang dikenal sebagai budaya orang. Dalam budaya ini, individu lebih percaya tentang diri sendiri daripada organisasi. Karyawan hanya datang ke tempat kerja demi uang untuk memenuhi kebutuhan dan tidak pernah terikat pada organisasi. Karyawan tidak loyal terhadap manajemen dan tidak pernah mendukung organisasi dalam segala kegiatan yang dilakukan, seperti kurangnya partisipasi dari karyawan. Seharusnya karyawan itu harus bisa menjadikan organisasi sebagai prioritas.
- d. Budaya peran Budaya peran adalah budaya di mana setiap karyawan memiliki peran dan tanggung jawab sesuai dengan spesialisasi, kualifikasi pendidikan, dan minatnya untuk mengeluarkan yang terbaik dari dirinya. Dalam budaya seperti itu karyawan memutuskan hal terbaik yang dapat dilakukan dan rela menerima tantangan yang dianjurkan. Setiap individu bertanggung jawab atas sesuatu dan harus mengambil kepemilikan atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

2.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robert (2013: 80) ada beberapa factor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai.
2. Kepercayaan.
3. Perilaku yang dikehendaki.
4. Keadaan yang amat penting.
5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian.
6. Perilaku.

Sedangkan menurut Veithzal, (2013: 81) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut:

1. Pola-pola yang dipandu oleh norma.
2. Nilai-nilai.
3. Kepercayaan yang ada dalam diri individu.

Pendapat tidak jauh berbeda seperti yang diungkapkan oleh Panuju (2012: 26), menurutnya ada 5 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai tentang:
 - a. Waktu

b. Efisiensi

c. Tindakan

d. Kerja

2. Kepercayaan tentang:

a. Karyawan

b. Pelanggan

c. Produksi

d. Manajemen

e. Masyarakat

f. Laba

3. Efektifitas organisasi tentang:

a. Efisiensi

b. Kepemimpinan

c. Motivasi

d. Kinerja

e. Komitmen

f. Kepuasan

4. Iklim organisasi

a. Iklim komunikasi tentang:

b. Dukungan

c. Keikutsertaan dalam proses keputusan

d. Kejujuran

e. Percaya diri dan keandalan

f. Terbuka dan tulus

2.3.4 Dimensi Dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison et al., (2016) dimensi dan indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
 - b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
 - c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
2. Keagresifan dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
 - b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
3. Kepribadian dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Anggota kelompok saling membantu.
 - b. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.
 - c. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
4. Performa dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
 - b. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam

menyelesaikan pekerjaannya.

- c. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna
- d. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

5. Orientasi Tim dengan indikatornya Anggota organisasi melakukan Kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kata akronim yang terdiri dari kaya kinetika, energi dan kerja. Menurut istilah tersebut kinerja dapat diartikan sebagai perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang pada umumnya kata kinerja yang digunakan sebagai pedoman penilaian terhadap karyawan tersebut dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Afandi, (2020).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata dari kegiatan seseorang dalam melaksanakan

tugasnya di suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor dengan harapan untuk dapat memberikan dan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Kriteria Kriteria Kinerja

Kriteria-kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim dan unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 (tiga) jenis kriteria kerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional.

Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kriteria adalah syarat penilaian kinerja karyawan dari kegiatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

2.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Penilaian kinerja yaitu suatu proses dalam organisasi untuk menilai bagaimana kinerja pegawainya. Tujuan daripada penilaian kinerja prinsipnya untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya evaluasi untuk memperbaiki kinerja termasuk meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut Bernardin dalam Setiawan (2015), pengukuran terhadap kinerja dapat dilakukan melalui beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, yaitu :
 - a. Kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
 - b. Kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mencapai kualitas standar perusahaan.
 - c. Efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
 - d. Rasa malu karyawan jika hasil kerja buruk.

2. Kuantitas kerja, yaitu :

- a. Menyelesaikan tugas dengan baik dan memuaskan.
- b. Banyaknya jumlah pekerja yang diselesaikan.
- c. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- d. Pengalaman dan pengetahuan karyawan.
- e. Keahlian dan ketrampilan karyawan.
- f. Kreatifitas karyawan dalam pekerjaan yang dijalani.

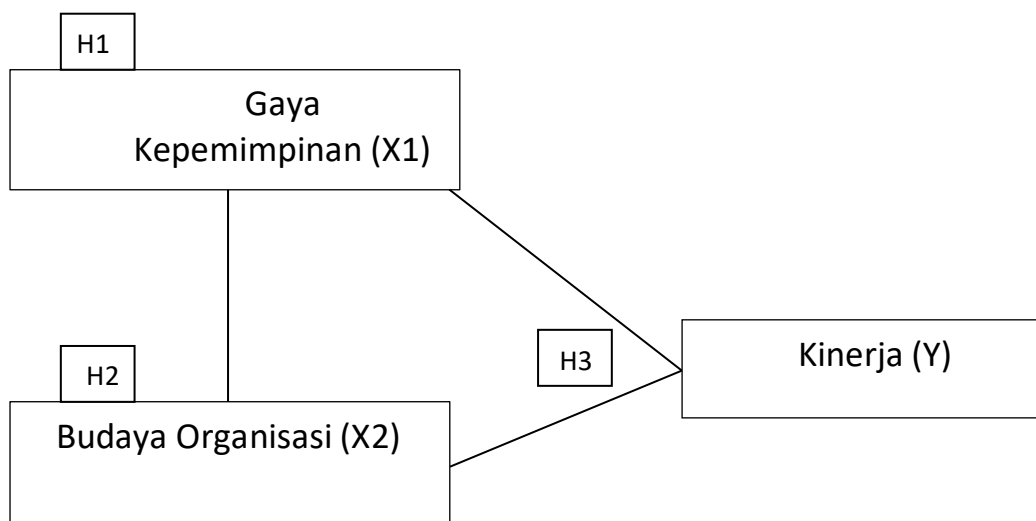
3. Kualitas personal, yaitu :

- a. Mental pemimpin yang dimiliki karyawan.
- b. Pengambilan keputusan karyawan.
- c. Karakteristik karyawan.
- d. Inisiatif karyawan.

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menurut Sugiyono (2018:60) yaitu model konseptual terkait bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Sumber : Data primer di olah, 2023

2.6 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini. Penelitian mendefinisikan perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian terdahulu antara lain yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Jasmani, J., & Paeno, P. (2019) Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado	Independen: Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2	Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020) Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratubusang Manado	Independen: Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Suryani, N. L. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado	Independen: Gaya Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Dependen: Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi secara bersama dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Direksi PT Air Manado sebaiknya meningkatkan kinerja karyawan agar pelayanan dapat menjadi efektif dan efisien.

4	Maheswani dan Lutfi (2019) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5	<p>Independen: Kompensasi dan Motivasi</p> <p>Dependen: Kinerja Karyawan</p>	Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
5	Herminingsih (2017) Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	<p>Independen: Pelatihan, motivasi dan Budaya Organisasi</p> <p>Dependen: Kinerja Pegawai</p>	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Sumber : Data primer di olah, 2023

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel merupakan pandangan mengenai pengertian atau istilah yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2015:38), definisi operasional variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Adapun operasional variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi - Pemecahan Masalah - Memotivasi - Pengambilan keputusan - Visi dan Arah <p>H. Guzman (2017:286)</p>

	merupakan cara berperilaku dan strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin.	
Budaya Organisasi (X2)	seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan dan Kemampuan - Komunikasi dan Inovatif - Integritas - Kepercayaan - Hubungan Kemanusiaan <p>Yuliantarti (2017:194)</p>
Kinerja (Y)	suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan Waktu - Efektifitas Biaya - Dampak Interpersonal <p>Kaswan (2019:187)</p>

Sumber : Data primer di olah, 2023

Menurut Azwar (2017:53), variabel-variabel pada penelitian merupakan kumpulan konsep mengenai fenomena yang diteliti.. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.1.1 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2018:96) “variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Dalam penelitian ini variabel Independen/bebas adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2).

3.1.2 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2015:97) “variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Dalam penelitian ini variabel Dependen / terikat adalah Kinerja (Y).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat

Tempat penelitian merupakan tempat objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan PT. Enseval Mega Trading (divisi logistik) Cabang Pulo Gadung, Kw. Pulogadung Jl. Pulo Lentut No.10 Rw. 3, Terate, Kecamatan Cakung, Jakarta Timur.

3.2.2 Waktu

Waktu Penelitian ini di lakukan selama 6 bulan dimulai pada bulan April s/d bulan September 2023.

Tabel 3.2**Tabel Penelitian Skripsi**

No	Keterangan	April – Tahun 2023					
		April	Mei	Juni	Juli	Agus	Sep
1	Penerapan Judul						
2	Persiapan Penelitian						
3	Bimbingan Skripsi						
4	Penelitian Langsung						
5	Penulisan Bab I – III						
6	Penulisan Bab IV – V						
7	Pembuatan Lampiran						
8	Revisi Bab IV – V						
9	Finalisasi Skripsi						
10	Sidang Skripsi						

Sumber : Data primer di olah, 2023

3.3 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, analisis data yang berbentuk angka. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015:8) adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian kuantitatif/statistik. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini

untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu pengaruh Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, serta variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) yaitu kinerja.

3.3.1 Unit Analisis

Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan, maka unit analisisnya adalah individu, yang dimaksud individu pada penelitian ini adalah karyawan divisi logistik PT. Enseval Mega Trading cabang pulogadung.

3.3.2 Populasi

Populasi yakni kewilayahan yang umumnya mencakup objek berkualitas serta berkarateristik khusus yang sudah diputuskan peneliti supaya bisa dimengerti lalu bisa ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2013: 80), Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah seluruh Divisi Logistik karyawan PT. Enseval Mega Trading cabang pulogadung (70 karyawan).

3.3.3 Sempel

Sempel menurut Sugiyono (2012, hlm. 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian mengambil sampel sebagian dari populasinya yaitu karyawan divisi logistik PT. Enseval Mega Trading, (70 Karyawan).

3.3.4 Teknik pengambilan Sempel dan penentuan ukuran sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011: 68).

Ukuran sampelnya pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian korelasional dengan sampel diambil dari karyawan PT. Enseval Mega Trading (divisi logistik), untuk penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 70 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah :

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah jenis data penelitian yang dikumpulkan untuk pertama kali melalui pengalaman atau bukti pribadi. Data primer disebut juga data asli atau data baru. Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

a. Metode Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2015:66) Kuesioner atau angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden, kemudian responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut.

Secara garis besar ada dua cara penggunaan kuesioner, yaitu disebarkan kemudian di isi oleh responden dan digunakan sebagai pedoman wawancara dengan responden. Pemilihan metode kuesioner dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data, yaitu seluruh karyawan divisi logistik PT. Enseval Mega Trading Cabang Pulogadung .

Media yang di gunakan untuk penyebaran kuesioner ini dengan google form. Kuesioner bersifat berskala yaitu kuesioner yang sudah disediakan pernyataan sehingga responden hanya tinggal mengisi jawaban dan memberi tanda check list pada

kolom jawaban. Skor tersebut seperti pada tabel di bawah ini :
 (Sugiyono, 2013: 93). Berikut tabel skala likert untuk
 mengalkulasikan jawaban respondennya:

Tabel : 3.3 Skala Likert

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2019:134)

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu. Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.5 Metode Analisis Data

Metodenya memiliki data tersajikan didalam bentuk table, graphic, pie chart, pictogram, calculation mode, median, mean, standar perhitungan persentase. Melalui program SPSS 25, data yang sudah berhasil terkumpul oleh peneliti bisa diuji untuk melihat pengaruh variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2019: 206).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen (kualitas data)

Menurut Ghozali (2016:49) untuk memperoleh hasil analisis data yang sesuai dengan syarat pengujian maka dalam analisis regresi harus menggunakan uji asumsi klasik, Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian.

Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisa , sehingga menghasilkan kesimpulan atas masalah yang diteliti.

A. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Arikunto (2016:213) Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah sebagai berikut:

$$r_{x^2y}n$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien Korelasi yang dicari

n = jumlah subyek pemilik nilai

x^1 = nilai variabel 1

x^2 = nilai variabel 2

y = nilai variabel 3

Kriteria Pengujian :

- a. r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur reliable atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016:45). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60, begitupun sebaliknya (Ghozali, 2016:45- 46).

Menurut Ghozali, (2016) Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *cronbachalphasebagai* berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-n} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right)$$

Dimana :

r = reabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$ = jumlah varian

butirAt² = varian total

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari 0,6 maka kuisisioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari 0,60 maka kuisisioner tersebut tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik (Prasyarat Analisis)

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Ghozali (2014:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

- a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel

pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

- a) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Ghozali, 2018:161).
- b) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Ghozali, 2018:161).

b. Uji Multikolinieralitas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai VIF $<$ 10,1. Jika nilai VIF $>$ 10 dan nilai tolerance $<$ 0,1 maka terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.

3.6.3 Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2018:102) Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pengajar (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

A. Uji Koefisiensi Determinasi

Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$).

Nilai $\text{adjusted } R^2$ yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

B. Uji t

Menurut Ghozali (2018:98) Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: budaya organisasi, disiplin kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja pengajar, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya.

Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut :

1. Uji hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Uji Hipotesis berdasarkan Signifikansi
 - a. jika angka sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima.
 - b. jika angka sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

C. Uji F

Menurut Ghozali (2018:98) Model regresi linier berganda diatas, untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F. Uji F dilakukandengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen,yaitu: budaya organisasi terhadap satu variabel dependen, kinerja pengajar. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel 0,05 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersamasama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai 35 signifikansi lebih kecil daripada 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.