

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA
CABANG ACEH TAMIANG**

SKRIPSI

Oleh:

AYULIA SUCI ARTI

NIM : 12.711.0718



**UNIVERSITAS
MIKROSKIL**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
MIKROSKIL**

2016

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLES AND
CORPORATE CULTURE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. INDOMARCO
PRISMATAMA ACEH TAMIANG
BRANCH**

FINAL RESEARCH

By

AYULIA SUCI ARTI

STUDENT NUMBER : 12.711.0718



STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

MIKROSKIL

2016

LEMBARAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO
PRISMATAMA CABANG ACEH TAMIANG

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Persyaratan Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Strata Satu
Program Studi Manajemen
Konsentrasi Manajemen Bisnis

Oleh:

Ayulia Suci Arti
127110718

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,


(Agustina, S.Kom.,M.Si.)


(Akmal Hidayat, S.E.,M.Si.)

Medan, 24 Agustus 2016
Diketahui dan Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen,


(Sugianta Ovinus-Ginting, S.E.,M.M.)

SURAT PERNYATAAN

Perihal : Tugas Akhir

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AYULIA SUCI ARTI
Nim : 127110718
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Konsentrasi Bidang : Manajemen Bisnis
Jenjang Studi : S1

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah melaksanakan penelitian dan penulisan Tugas akhir dengan judul dan tempat penelitian sebagai berikut:

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tempat Penelitian : PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG ACEH TAMIANG

Alamat Penelitian : JL. Banda Aceh, Kecamatan Kuala Simpang, Kabupaten Aceh Tamiang

Telp/No.hp Tempat Penelitian : 085207155895

Sehubungan dengan Tugas Akhir tersebut, saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian dan penulisan Tugas Akhir tersebut merupakan hasil kerja saya sendiri (tidak menyuruh orang lain mengerjakannya). Jika di kemudian hari ternyata terbukti bahwa bukan saya yang mengerjakannya (membuatnya), maka saya bersedia dikenakan sanksi yang telah ditetapkan STIE Mikroskil Medan, yakni pencabutan Ijazah yang telah saya terima dan ijazah tersebut dinyatakan tidak sah.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan sungguh-sungguh, dalam keadaan sadar dan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

Medan, 15 Agustus 2016

Saya yang membuat pernyataan



(Ayulia Suci Arti)

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan turunnya kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Aceh Tamiang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel dependen penelitian ini adalah Kinerja Karyawan sedangkan variabel independen meliputi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.

Populasi penelitian ini berjumlah 73 karyawan. Jumlah subjek yang kurang dari 100, menyebabkan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh objek (populasi) yaitu sebanyak 73 orang. Metode yang digunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis mendapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel Budaya Organisasi berpengaruh Negative terhadap kinerja karyawan. *Adjusted R square* sebesar 0.215 atau 21.5%. Hal ini berarti 21.5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, sedangkan sisanya yaitu 78.5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS
MIKROSKIL

ABSTRACT

This research is backgrounded by a problem of decrease of employee performance at PT. Indomarco Prismatama Branch Aceh Tamiang. The purpose of this research is to determine the influence of the style of leadership style (X1) organization culture (X2) towards employee performance (Y). The dependent variable of this research is employee performance while the independent variable includes leadership style, organization culture.

The population of this research is 73 employee in count. The count of subject less than 100 that makes the population becomes the sample of this research. The technique of sampling is saturated sampling. The method of data collecting by using questioner and given to the 73 respondent. The method of data analyzing is used multiple linear regression.

The result of analyze shows that leadership style and organization culture have positively significant towards the employee performance. Partially, leadership style variable have positively influence towards the employee performance, and organization culture variable have negatively influence towards the employee performance. Adjusted r square is 0.215 or 21.5% in count. It means 21.5% the employee performance is influenced by other variables which is not observe in this research.

Keywords : Leadership Style, Organization Culture, Towards Employee Performance

UNIVERSITAS MIKROSKIL

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tujuan penulis dalam melaksanakan penulisan ini adalah guna memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana strata satu Program Studi Manajemen Bidang Konsentrasi Manajemen Bisnis di STIE-Mikroskil Medan, dan penulis melakukan penelitian di PT. Indomarco Prismatama Cabang Aceh Tamiang.

Selama penyusunan penelitian ini, penulis banyak memperoleh bimbingan, nasehat dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Agustina, S.kom, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu dan bimbingan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Akmal Hidayat, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu dan bimbingan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Danta Sitepu,Ak., M.Si., Selaku Penguji I yang telah memberikan kritik dan saran yang menjadikan skripsi ini lebih sempurna.
4. Ibu Ella Silvana Ginting, SE, M.Si., selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan kritik dan saran yang menjadikan skripsi ini lebih sempurna.

5. Bapak Ir. Mbayak Ginting, S.Kom, M.M., selaku Ketua STIE-Mikroskil Medan yang telah memberikan kritik dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Sugianta Ovinus Ginting, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE-Mikroskil Medan yang telah memberikan kritik dan saran yang menjadikan skripsi ini lebih sempurna.
7. Ibu Maggee Senata, S.E., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen STIE-Mikroskil Medan yang telah memberikan kritik dan saran yang menjadikan skripsi ini lebih sempurna.
8. Bapak Djoni, S.kom., M.T.I, selaku Wakil Ketua I STIE-Mikroskil Medan.
9. Bapak Paulus, S.kom., M.T., selaku Wakil Ketua II STIE MIKROSKIL Medan.
10. Bapak Saliman, S.T, selaku Wakil Ketua III STIE MIKROSKIL Medan dan 6 kepala sub bagian lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah membagikan pengetahuan dan pengalaman dalam hal pengembangan diri.
11. Semua Staf dan Dosen STIE-Mikroskil Medan yang telah mendidik dan membimbing penulis.
12. Pimpinan serta seluruh Staf PT. Indomarco Prismatama Cabang Aceh Tamiang yang telah membantu memberikan data-data yang diperlukan selama penulisan skripsi ini.

13. Teristimewa kepada Kedua Orang tua dan Keluarga saya, yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun material selama penulis mengikuti pendidikan hingga selesainya penulisan ini.
14. Seluruh responden yang telah rela meluangkan waktu untuk penulis, terima kasih atas kerja samanya.
15. Seluruh teman-teman jurusan Manajemen Bisnis semester VIII STIE-Mikroskil yang telah membantu memberikan semangat dan waktunya untuk ikut membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
16. Buat Zai orang terdekat yang tiada hentinya memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
17. Pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan.

Kritik dan saran sangat diharapkan untuk kesempurnaan penelitian di masa datang. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, 15 Agustus 2016

Penulis

Ayulia Suci Arti

DAFTAR ISI

LEMBARAN PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	viii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Ruang Lingkup Penelitian.....	4
1.4. Tujuan Penelitian.....	4
1.5. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Penelitian Terdahulu	6
2.2. Landasan Teori.....	8
2.2.1. Gaya Kepemimpinan	8
2.2.2. Budaya Organisasi	13
2.2.3. Kinerja Karyawan.....	17
2.3. Kerangka Konseptual.....	20
2.4. Hipotesis	21
BAB III : METODE PENELITIAN	22
3.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	22

3.2. Jenis Penelitian.....	25
3.3. Lokasi Penelitian	26
3.4. Populasi dan Sampel.....	26
3.4.1. Populasi.....	26
3.4.2. Sampel.....	26
3.5. Metode Pengumpulan Data	27
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	28
3.7. Metode Analisis Data	30
3.7.1. Uji Validitas	31
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	32
3.7.3. Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.3.1. Uji Normalitas	32
3.7.3.2. Uji Multikolonieritas	34
3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas	35
3.7.4. Uji Hipotesis.....	36
3.7.4.1. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	36
3.7.4.2. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	37
3.7.5. Koefisien Determinasi.....	38
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1. Hasil Penelitian	39
4.1.1. Gambaran Umum Responden.....	39
4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
4.1.2.1. Uji Validitas.....	41
4.1.2.2. Uji Reliabilitas	43
4.1.3. Uji Asumsi Klasik.....	45
4.1.3.1. Uji Normalitas	45

4.1.3.2. Uji Multikolonieritas	47
4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas	48
4.1.4. Pengujian Hipotesis	50
4.1.4.1. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	50
4.1.4.2. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	51
4.1.4.3. Uji Koefisien Determinasi	52
4.2 Pembahasan.....	53
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	54
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran.....	57
Daftar Pustaka	58
LAMPIRAN	60

UNIVERSITAS MIKROSKIL

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	7
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	40
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan	41
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi	42
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	43
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	44
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 4.10. Normalitas One Sampel Kolmogorov-Smirnov.....	47
Tabel 4.11. Uji Multikolinieritas	48
Tabel 4.12. Uji Glejser.....	50
Tabel 4.13. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji-F)	50
Tabel 4.14. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji-t).....	51
Tabel 4.15. Perhitungan Koefisien Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 3.1. Struktur Organisasi	23
Gambar 4.1. Grafik Histogram Uji Normalitas	45
Gambar 4.2. Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	46
Gambar 4.3. Grafik Scatterplot	49



UNIVERSITAS
MIKROSKIL