

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI SERTA KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PUD. RUMAH
POTONG HEWAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**AHMAD DIKA KHOZA'INULLAH
218320027**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/8/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/8/25

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI SERTA KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PUD. RUMAH
POTONG HEWAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

AHMAD DIKA KHOZA'INULLAH
218320027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/8/25

Access From (repository.uma.ac.id)25/8/25

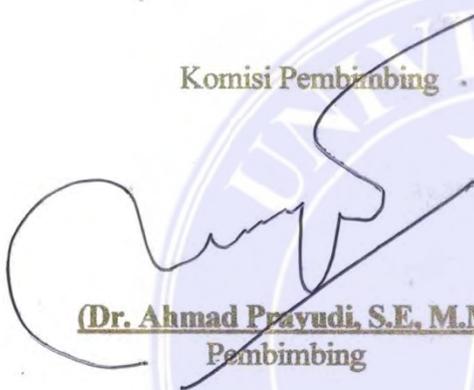
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi serta kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PUD. Rumah Potong Hewan kota Medan**
Nama : **Ahmad Dika Khoza'inullah**
NPM : **218320027**
Fakultas/Prodi : **Ekonomi dan Bisnis/Manajemen**

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembanding

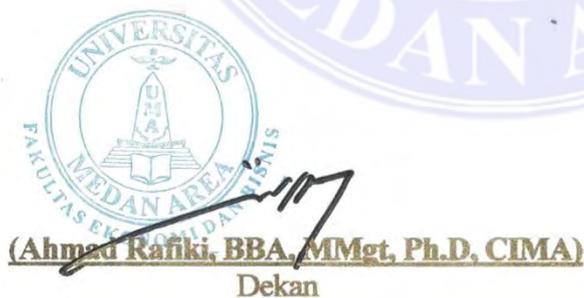


(Dr. Ahmad Prayudi, S.E, M.M.)
Pembimbing



(Dr. Nur Aisyah, S.E, M.M.)
Pembanding

Mengetahui :



(Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan



(Fitriani Tobing, S.E. M.Si)
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 25 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi serta kompetensi karyawan terhadap PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 Maret 2025



Ahmad Dika Khoza'inullah
218320027

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Dika Khoza'inullah

NPM : 218320027

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh “Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi serta kompetensi karyawan terhadap PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 25 Maret 2025

Yang menyatakan,



Ahmad Dika Khoza'inullah
218320027

RIWAYAT HIDUP



Nama	AHMAD DIKA KHOZA 'INULLAH
NPM	218320027
Tempat, Tanggal Lahir	MEDAN 8 NOVEMBER 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	AHMAD PRAYUDI
Ibu	LUMONGGA SARI SIREGAR
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP PANCA BUDI MEDAN
SMA/SMK	SMA PANCA BUDI MEDAN
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	082275685995
Email	ahmaddikaa1@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, organizational culture, and employee competence on employee performance at PUD Rumah Potong Hewan Kota Medan. The research method used is quantitative. The population in this study consists of 96 respondents, with the sampling technique using a saturated sampling method, where the entire population is taken as the sample. Data collection methods include questionnaires and literature studies. Data analysis methods involve descriptive analysis and multiple linear regression analysis with a significance level of 0.05.

The research results indicate that: (1) transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a significance value of $(0.000) < 0.05$ and $t\text{-value } (3.228) > t\text{-table } (1.987)$. (2) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a significance value of $(0.000) < 0.05$ and $t\text{-value } (2.293) > t\text{-table } (1.987)$. (3) Employee competence has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a significance value of $(0.000) < 0.05$ and $t\text{-value } (4.832) > t\text{-table } (1.987)$. Additionally, transformational leadership, organizational culture, and employee competence simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as shown by $F\text{-value} > F\text{-table}$ and a significance level of $(0.000) < (0.05)$.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Competence, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PUD Rumah Potong Hewan Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode dalam pengambilan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0,05. Dengan hasil penelitian: (1) pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini dilihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan t hitung $(3,228) > t$ tabel $(1,987)$. (2) budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini dilihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan t hitung $(2,293) > t$ tabel $(1,987)$. (3) kompetensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini dilihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan t hitung $(4,832) > t$ tabel $(1,987)$. kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi karyawan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $> F$ tabel dan tingkat signifikansinya $(0,000) < (0,05)$.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi penulis mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi serta kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PUD.Rumah Potong hewan”.

Tujuan dari penulisan ini merupakan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas akhir dan mendapatkan gelar sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa dari awal hingga akhir pengerjaan tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area serta selaku dosen Ketua saya.
3. Ibu Fitriani Tobing, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Medan Area serta
4. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhan, S.E, M.Acc, Ak selaku Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

5. Bapak Dr. Ahmad Prayudi S.E, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah tulus memberikan bimbingan, saran, motivasi dan meluangkan waktu berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Dr. Nur Aisyah, S.E, M.M, Dr selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan serta dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Hesti Sabrina, S.E, M.Si Dr selaku dosen sekretaris saya yang telah memberikan masukan serta dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini
8. Para dosen dan staf akademik FEB UMA, terima kasih atas pengetahuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan selama perkuliahan. Ilmu yang diajarkan dan bantuan yang diberikan sangat berpengaruh dalam pengembangan diri penulis sehingga dapat mencapai titik ini.
9. Papa saya Dr. Ahmad Prayudi S.E, MM terima kasih juga terima kasih atas doa dan harapan yang papa sampaikan di setiap sujud bisa terwujud dan menjadi kekuatan bagi penulis dan semoga Dika bisa beruntung dalam kesuksesan ataupun semua hal semoga diiringi dengan hal-hal yang baik mohon dibimbing dengan baik dan dengan sabar Dika karena masih banyak impian Dika yang belum terwujud kedepannya dan masih bingung kedepan bagaimana dan caranya mencapai kesuksesan itu bagaimana "thanks pa".
10. Ibu Lumongga Sarie Siregar, S.E selaku ibu penulis, "Ibu, terima kasih atas doa dan harapan yang ibu sampaikan di setiap sujud bisa terwujud dan menjadi kekuatan bagi penulis dan selalu mengusahakan apapun yang dika minta dan doakan selalu dika ya ma untuk mencapai kesuksesan karena dika bingung bagaimana caranya mencapai kesuksesan itu ma doakan dika bisa wujudkan Impian besar dika thanks mom "

11. Bapak pimpinan dan seluruh karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan yang telah memberikan kesempatan dan membantu kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tugas skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis, demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap tugas skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat.

Akhir kata saya ucapkan terimakasih dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dari semua pihak yang telah membantu saya dalam proses penyelesaian tugas akhir saya yaitu skripsi.

Medan, 25 Maret 2025

Penulis

Ahmad Dika Khoza'inullah
218320017

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Pertanyaan Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN PUSTAKA	12
2.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1 Faktor Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Metode Penilaian Kinerja	15
2.1.3 Kesalahan Penilaian Kinerja.....	17
2.1.4 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja.....	18
2.1.5 Mengukur Kinerja Karyawan	19
2.1.6 Indikator Kinerja.....	20
2.2 Kepemimpinan Transformasional	23
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	23
2.2.2 Gaya Kepemimpinan	25
2.2.3 Komponen Kepemimpinan	27
2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	29
2.3 Budaya Organisasi.....	30
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	31
2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	32
2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi	33
2.3.4 Indikator Budaya Organisasi	33
2.4.1 Kompetensi.....	34

2.4.1 Pengertian Kompetensi	34
2.4.2 Macam-macam Kompetensi	36
2.4.3 Mengelola Kompetensi	36
2.4.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi	37
2.4.5 Indikator Kompetensi	41
2.5.1 Penelitian Terdahulu.....	43
2.6.1 Kerangka Konseptual	49
2.7.1 Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Jenis Penelitian	51
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	52
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	52
3.3.1 Populasi Penelitian.....	52
3.3.2 Sampel Penelitian.....	53
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	53
3.5 Skala Pengukuran Variabel	54
3.6 Teknik Pengumpulan Data	55
3.7 Jenis dan Sumber Data	56
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	57
3.8.1 Uji Validitas	57
3.8.2 Uji Reliabilitas	59
3.9 Uji Asumsi Klasik	60
3.9.1. Uji Normalitas	61
3.9.2 Uji Multikolinearitas.....	62
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	62
3.10 Teknik Analisis Data	63
3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	63
3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda	63
3.10.3 Uji Hipotesis	64
3.10.3.1 Uji Parsial (Uji t)	64
3.10.3.2 Uji Simultan (Uji F).....	65
3.10.4 Koefisien Determinasi	66

BAB IV	68
4.1.1 Hasil Penelitian	68
4.1.1 Sejarah PUD. Rumah Potong Hewan	68
4.1.2. Visi Dan Misi PUD. Rumah Potong Hewan	70
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden.....	71
4.2.2 Frekuensi Jawaban Responden	72
4.2.3 Hasil pengujian asumsi Klasik.....	87
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	92
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	93
4.2 Pembahasan.....	97
BAB V	104
KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
DAFTAR PUSTAKA	108



DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Rekapitulasi Rata – Rata Hasil Penilaian Kinerja	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian	50
Tabel 3.2	Definisi Operasional	52
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket	53
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Variabel X1	69
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Variabel X2	74
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel X3	79
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Variabel Y	83
Tabel 4.7	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	88
Tabel 4.8	Uji Nilai Multikolinearitas	89
Tabel 4.9	Hasil Regresi Linier Berganda	91
Tabel 4.10	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	93
Tabel 4.11	Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F)	94
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien determinasi	95

DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	47
Gambar 4.1	hasil Uji Normalitas (Histrogram).....	87
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas (P-P.Plot).....	88
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastitas(Grafik Scatterplot).....	90



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

BUMD menurut UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah. Terdapat dua bentuk BUMD, yaitu: 1) Perusahaan Umum Daerah adalah BUMD yang seluruh modalnya dimiliki oleh satu Daerah dan tidak terbagi atas saham, dan 2) Perusahaan Perseroan Daerah adalah BUMD yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruhnya atau paling sedikit 51% (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh satu Daerah. Dari pengamatan terhadap peraturan perundang-undangan ditemukan belum adanya Undang-undang tentang Badan Usaha Milik Daerah pengganti UU Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah sebagai payung hukum BUMD. Pendirian ini tentunya tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia untuk menunjang kinerja dari BUMD.

Kinerja karyawan sebagai faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, pendapat Sedarmayanti (2019) hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja karyawan/pegawai yang baik tentu akan menghasilkan produk kerja yang baik juga, demikian juga sebaliknya, bila kinerja karyawan/pegawai kurang baik maka produk kerja yang dihasilkan juga akan berkurang kualitasnya. Kinerja

Karyawan adalah pertastasi kerja berupa output dan outcome yang dicapai dalam kurun waktu tertentu dengan pemanfaatan input secara efisien dan efektif yang dicapai melalui pelaksanaan fungsi seluruh personil organisasi. (Yanti & Mursidi, 2021)

Kepemimpinan menjadi faktor penentu bagi dalam meningkatkan kinerja BUMD, Pemimpin harus mampu membawa visi dan misi, tujuan dan sasaran yang hendak dicapai perusahaan yang dipimpin atau dikelolanya. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan, sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial di dalam organisasi. (Robbins dan Judge, 2018). kepemimpinan merupakan salah satu faktor . yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan dengan antusias mencapai tujuan yang dimaksudkan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. (Zahratulfarhah et al., 2022)

Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi organisasi lain. Sistem maksa bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.” Robbins dan Judge (Wibowo, 2016), Budaya organisasional dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan.(Supardi & Aulia Anshari, 2022)

Kompetensi yang merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2016) Pentingnya nilai-nilai yang harus ditekankan kepada karyawan jika ingin bertahan dalam kesuksesan. Pemimpin perusahaan yakin bahwa keleluasaan dan wewenang yang diberikan kepada karyawan untuk memutuskan sesuatu yang penting pada saat dibutuhkan pelanggan merupakan merupakan satu kunci kesuksesan dalam “*moment of truth*” Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk secara memadai melakukan tugas, tugas atau peran; kompetensi mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai pribadi dan sikap; kompetensi dibangun berdasarkan pengetahuan dan keterampilan dan diperoleh melalui pengalaman kerja dan dengan melakukan pembelajaran.(Yanti & Mursidi, 2021)

Tabel 1.1
Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan

Pernyataan	DERAJAT PERNYATAAN					TOTAL	RATA2
	No	SST	ST	CS	KS		
	5	4	3	2	1		
1	1	0	20	8	1	30	2.747 Cukup Setuju
2	2	1	14	13	0	30	
3	1	4	9	13	3	30	
4	2	3	14	10	1	30	
5	2	1	19	7	1	30	
<i>FREKUENSI</i>	8	9	76	51	6	150	
<i>SKOR</i>	40	36	228	102	6	412	
<i>Persentase</i>	10%	10%	55%	24%	1%	100%	

Sumber: Kuesioner pra survei (2024)

Fenomena di lapangan menunjukkan masih belum optimalnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan di PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan.

Berdasarkan hasil pernyataan tabel 1.1 tentang pernyataan “1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan”, “2. Saya bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan 3. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan schedule yang telah dijadwalkan 4. Hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan; 5 Saya dalam menyelesaikan pekerjaan tidak pernah terlambat”, dari pernyataan ini diperoleh angka-angka, 10% sangat setuju, 10% setuju, 55% cukup setuju, 24% kurang setuju, dan 1 % sangat tidak setuju, dengan rata-rata 2,747. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada kriteria “Cukup setuju” .

Tabel 1.2
Pra Survei Mengenai Kepemimpinan Transformasional

Pernyataan	DERAJAT PERNYATAAN					TOTAL	RATA2
	SST	ST	CS	KS	STS		
No	5	4	3	2	1		
1	0	1	16	12	1	30	2.675 Cukup Setuju
2	0	2	18	10	0	30	
3	2	1	16	8	3	30	
4	2	1	16	8	3	30	
<i>FREKUENSI</i>	4	5	66	38	7	120	
<i>SKOR</i>	20	20	198	76	7	321	
<i>Persentase</i>	7 %	5 %	62 %	24 %	2 %	100%	

Sumber: Kuesioner pra survei (2024)

Berdasarkan hasil pernyataan tabel 1.2 tentang kepemimpinan terhadap 30 responden, didapatkan angka-angka dari pernyataan tentang: “(1) pimpinan saya

dalam menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan visi dan misi perusahaan “(2) Pimpinan saya selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan karyawannya, 3) pimpinan selalu memberikan pengarahan masalah pekerjaan terhadap karyawannya, (4) pimpinan saya memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kepribadiannya yang penuh kharisma.” Dari pernyataan ini diperoleh angka-angka: 7 % sangat setuju, 5% setuju, 62% cukup setuju, 24% kurang setuju, dan 2% sangat tidak setuju, dengan rata-rata 2,675 merujuk pada kriteria menunjukkan kepemimpinan pada kriteria “Cukup Setuju”.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi

Pernyataan	DERAJAT PERNYATAAN					TOTAL	RATA2
	No	SST	ST	CS	KS		
		5	4	3	2	1	
1	2	0	17	10	1	30	2.692 Cukup Setuju
2	1	1	15	13	0	30	
3	1	2	16	10	1	30	
4	0	2	16	11	1	30	
FREKUENSI	4	5	64	44	3	120	
SKOR	20	20	192	88	3	323	
<i>Persentase</i>		6%	5%	60%	28%	1%	100%

Sumber: Kuesioner pra survei (2024)

Berdasarkan hasil kuesioner tabel 1.3 tentang: budaya organisasi “1. “(1) Saya selalu bekerja lebih mengutamakan bekerja tim, (2) saya dalam bekerja selalu saling membantu (3) Setiap karyawan harus selalu mengutamakan kejujuran dan perilaku baik dalam bekerja, 4) Saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dari pernyataan ini diperoleh angka 6% sangat setuju, 5% setuju, 60% cukup setuju, 28% kurang setuju, dan 1% sangat tidak

setuju, dengan rata-rata 2,692 jika merujuk pada penafsiran kriteria bahwa budaya organisasi masih lemah.

Tabel 1.4
Kompetensi Karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	SD	3	10%
2	SMP	6	20%
3	SMA/SMK Sederajat	12	40%
4	D3	6	20%
5	S1	3	10%
	TOTAL	30	100%

Sumber: Data sekunder PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 tentang kompetensi Karyawan PUD. Karyawan Rumah Potong Hewan Kota Medan sebanyak 30 responden karyawan BUMD, kompetensi karyawan dilihat dari pendidikan SMA/SMK Sederajat, sehingga kompetensi karyawan perlu lebih ditingkatkan. Hasil kuesioner terhadap 30 responden tentang kompetensi karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Mengenai Kompetensi Karyawan

Pernyataan	DERAJAT PERNYATAAN					TOTAL	RATA2
	No	SST	ST	CS	KS		
		5	4	3	2	1	
1	1	0	17	11	1	30	2.560 Kurang baik
2	0	0	13	16	1	30	
3	1	0	17	8	4	30	
4	2	2	10	15	1	30	
5	1	2	12	14	1	30	
<i>FREKUENSI</i>	5	4	69	64	8	150	
<i>SKOR</i>	25	16	207	128	8	384	
<i>Persentase</i>	6%	4%	54%	33%	2%	100%	

Sumber: Kuesioner pra survei (2024)

Berdasarkan hasil kuesioner tabel 1.5 tentang: kompetensi karyawan “(1) Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki, (2) Saya punya keterampilan yang berbeda dengan karyawan lain (3) Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, (4) dan saya sering menemukan ide/gagasan yang bisa menjadi masukan pada perusahaan, (5) Saya selalu melakukan inovasi baru dalam bekerja.

Dari pernyataan ini diperoleh angka 6% sangat setuju, 4% setuju, 54% cukup setuju, 33% kurang setuju, dan 2% sangat tidak setuju, dengan rata-rata 2,560 jika merujuk pada penafsiran sugiyono menunjukkan kriteria cukup baik.

“Manusia yang bekerja di suatu organisasi (disebut juga personal tenaga kerja atau karyawan) yang melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Narawi (Chr. Jimmy L Gaol (2015).

Penetapan Kriteria nilai rata-rata jawaban kuisisioner dimasukkan kedalam kriteria penafsiran sebagai berikut.

Tabel 1.6
Kriteria Penafsiran

Rata2 Skor	Penafsiran
4,2-5,0	Sangat baik/Sangat Setuju
3,4-4,1	Baik/Setuju
2,6-3,3	Cukup baik/Cukup Setuju
1,8-2,5	Kurang baik/Kurang Setuju
1,0-1,7	Sangat tidak baik/Sangat Tidak Setuju

Sumber:J. Supranto 2023

Berdasarkan uraian diatas penulis melihat bahwa kinerja karyawan masih rendah, , kepemimpinan transformasional belum optimal, budaya organisasi yang masih lemah dan kompetensi karyawan ditinjau dari segi pendidikan banyak yang tidak linier dengan bidang pekerjaan,.

Berdasarkan artikel dalam penelitian terdahulu terdapat *Research gap* yakni dalam penelitian yang dilakukan oleh Dhiah agustin widhi Yanti dkk (2021), Setria Feri dkk (2020), Zahratulfarhah (2022), Ahmad Rivai (2020), yang menyatakan bahwasanya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan dalam penelitian Faripa La Hitu Iphank,dkk (2019) , Ahmad Qoni Dewantoro (2023), Nenny Kurniati (2023), yang menyatakan tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Untuk Budaya Organisasi berdasarkan dalam penelitian terdahulu terdapat *Research gap* yakni dalam penelitian yang dilakukan oleh Setria Feri,dkk (2020), Ahmad Rivai(2020), Nenny Kurniati,dkk (2023) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian Faripa La Hitu Iphank,dkk (2019), Ahmad Qoni Dewantoro (2023) menyatakan tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hal telah dijelaskan diatas oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil judul dalam penelitian ini sebagai berikut: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompetensi karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan (Mebidang)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional di PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan dalam mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat belum berjalan efektif.
2. Budaya organisasi di PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan masih lemah, dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya belum sesuai dengan prosedur.
3. Kompetensi Karyawan di PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan masih rendah, kebanyak karyawan masih pendidikan standar.
4. Kinerja Karyawan di PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan masih rendah, karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sering terlambat, belum sesuai target.
5. Terjadi Kesenjangan atau perbedaan hasil dari beberapa penelitian terdahulu (*research gap* terhadap variabel-variabel penelitian yang diambil dalam penelitian ini.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka peneliti membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transofrmasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan ?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan ?
3. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompetensi karyawan secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan.
2. Untuk menguji apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan.
3. Untuk menguji apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan.
4. Untuk menguji kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompetensi karyawan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompetensi karyawan, terhadap kinerja karyawan PUD. Rumah Potong Hewan.

2. Bagi Akademik

Untuk menambah referensi dan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian terhadap variabel-variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan .

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan .

BAB II

LANDASAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2022) Kinerja adalah “hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”, dan menurut Hanggraeni (2012) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) “Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Sementara itu menurut Rivai (2010) bahwa: kinerja adalah “Suatu Fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Tucunan (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan. Setiap pelaksanaan tugas atau pekerjaan ada suatu kegiatan memproses atau mengubah input (masukan) menjadi suatu output (keluaran) yang bernilai tambah sebagai produk atau hasil kerja.

Lebih lanjut menurut Wibowo (2016) “Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil kerja pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja,

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat didefinisikan kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasinya sesuai dengan harapan dan keinginan organisasi.

2.1.1 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seseorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan.

3. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah ditentukan dan jangan

menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan jika memang ada pekerjaan penting yang harus diberikan kepada karyawan, maka perusahaan harus menggeser deadline pekerjaan sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4. *Supportive Boss*

Sebagai atasan yang baik harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang dikerjakan.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana atau pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pemberian penghargaan ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

Sedangkan menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2016), faktor kinerja terdiri dari: Personal factors, Leadership factors, Team factors, System factors, dan Contextual factors.

1. *Personal factors* ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. *Leadership factors* ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan pemimpin.
3. *Team factors* ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors* ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual factors* ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal yang dilakukan manajer dan team leader.

2.1.2 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012) “Penilaian kinerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan”.

Menurut Handoko (2024), metode atau teknik penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Metode Penilaian

Berorientasi Masa Lalu Metode ini melihat prestasi kerja diwaktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kinerja di masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Teknik-teknik penilaian ini meliputi :

- a. Skala peringkat (*Rating scale*)
 - b. Daftar pertanyaan (*Checklist*)
 - c. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Method*)
 - d. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*)
 - e. Metode catatan prestasi
 - f. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku
 - g. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Method*)
 - h. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*)
 - i. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)
2. Metode Penilaian

Berorientasi Masa Depan Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang tunduk dan tergantung pada penyedia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Karyawan mengambil peran penting bersama-sama dengan penyedia dalam menetapkan tujuan-tujuan strategis perusahaan. Karyawan tidak saja bertanggung jawab kepada penyedia, tetapi juga bertanggung jawab kepada dirinya sendiri. Teknik-teknik penilaian ini meliputi:

- a. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*).
- b. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management by Objective*).
- c. Penilaian secara psikologis.
- d. Pusat penilaian (*Assessment Center*).

2.1.3 Kesalahan Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2022) kesalahan penilaian kinerja antara lain:

1. Efek halo

Terjadi ketika seorang manajer menilai tinggi atau rendah karyawannya untuk seluruh item karena satu karakteristik saja.

2. Kecenderungan

Penilaian Terpusat kesalahan kelonggaran dan kekakuan Kesalahan kecenderungan memusat memberikan nilai kepada seluruh karyawan dalam sebuah skala yang sempit yaitu ditengah-tengah skala. Kesalahan kelonggaran terjadi jika penilaian pada seluruh karyawan, terdapat pada tingkat tertinggi dari skala penilaian. Kesalahan kekakuan terjadi ketika manajer menggunakan hanya bagian yang lebih rendah suatu skala untuk menilai karyawan-karyawan.

3. Bias Terlalu Lunak Dan Keras

Terjadi ketika nilai-nilai atau prasangka dari si penilai mempunyai penilaian. Pengaruh Kesan Terakhir Yaitu bila seorang penilai memberikan penilaian atas dasar kejadian terjadi terakhir sekali. Perlakuan yang terjadi terdahulu bukan merupakan pertimbangan dalam pemberian nilai.

4. Prasangka Pribadi

ada suatu faktor tertentu yang membuat penilai tidak benar dilakukan oleh penilai yaitu sebagai dasar yang dilakukan penilai untuk menentukan kinerja karyawan baik atau buruk.

5. Kesalahan kontras

Kecenderungan untuk menilai orang-orang secara relatif terhadap orang lain, bukannya dibandingkan dengan suatu standar kinerja.

6. Kesalahan Serupa

Kesalahan yang terjadi ketika penilai memberikan bobot yang lebih besar untuk kejadian yang memang baru saja terjadi pada kinerja karyawan.

2.1.4 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) dalam rangka peningkatan kinerja paling tidak terdapat dua langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi bisnis.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan untuk memperbaiki keadaan ini diperlukan berbagai informasi antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah secepat mungkin.
 - b. Menemukan tingkat keseriusan dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar apabila tidak ada kegiatan dan harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila penutupan kekurangan kerja.

- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- g. Memulai dari awal bila perlu.

2.1.5 Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2022), mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua karyawan atau lebih.

2.1.6 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2018), kinerja dari kinerja dapat sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.

2. Kualitas hasil kerja

Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif.

3. Ketepatan waktu

Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Bangun (2022) dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja.

Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual*.

b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*.

3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya..

- a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
- b) Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- a) Datang tepat waktu.
- b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya

Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.

6. Menghargai rekan kerja satu sama lain.

Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

Lebih lanjut Mangkunegara (Bintoro dan Daryanto (2017), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut : Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

1. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
2. Memiliki tujuan yang realistis.
3. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
4. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2 Kepemimpinan Transformasional

2.2.1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil - hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan – kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

Sedangkan menurut Rorimpandey (2023), Kepemimpinan Transformasional, yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma. Kepemimpinan transformasional lebih menyerukan pada nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis).

Lebih lanjut menurut Lensufiie, (2020), kepemimpinan Transformasional memiliki pengertian yang bertujuan untuk perubahan. Sesuai dengan kepemimpinan secara alami yaitu adanya pergerakan untuk mencapai tujuan, maka tujuan yang dimaksud disini adalah perubahan. Perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan ke arah yang lebih baik, menentang status quo dan aktif.

Diperkuat pendapat Robbins dan Coulter, (2020), Seorang pemimpin transformasional adalah orang yang merangsang dan memberikan inspirasi (mengubah) kepada pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional berkembang dari kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional menghasilkan tingkat upaya dan kinerja karyawan yang melampaui apa yang akan terjadi dengan pendekatan transaksional saja. Selain itu, kepemimpinan transformasional lebih dari kepemimpinan karisma karena pemimpin transformasional mencoba untuk menanamkan dalam kemampuan pengikut untuk mempertanyakan pandangan tidak hanya mapan tetapi pandangan yang dipegang oleh pemimpin. Pemimpin memperhatikan kebutuhan, kepedulian dan perkembangan pengikut individu, mengubah kesadaran pengikut akan masalah

dengan membantu mereka untuk melihat masalah lama dengan cara baru dan mereka mampu membangkitkan dan mengilhami pengikutnya untuk memadamkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan kelompok

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat didefinisikan kepemimpinan transformasional adalah orang melakukan perubahan terhadap pengikutnya melalui pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya dengan tujuan untuk melakukan suatu perubahan bagi organisasinya ke arah yang lebih baik.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Priansa dan Suwatno (2011), gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat jenis yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional.

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu :

- a. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk motivasi para karyawan.
- b. Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

2. Kepemimpinan Kharismatik.

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut

oleh pimpinan, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

3. Kepemimpinan Visioner.

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realitas, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan mengikat.

4. Kepemimpinan Tim.

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya pada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi

Sedangkan menurut Purnomo dan Wijayanti (2013), gaya kepemimpinan bersumber dari beberapa teori, yaitu:

1. Teori Bakat (*traits*).

Teori yang mencari karakter atau kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (*traits*) didefinisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas.

2. Teori Perilaku.

Teori perilaku kepemimpinan, yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan sebagai struktur

prakarsa (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*), yaitu mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan para bawahan.

3. Teori Situasional.

Gaya situasional yang dikaitkan dengan tugas dan hubungan. Yang dimaksud dengan gaya situasional dikaitkan dengan tugas dan hubungan, yaitu bahwa seorang manajer atau pemimpin akan menggunakan gaya tertentu, tergantung pada apa yang menonjol, tugas atau hubungan.

2.2.3 Komponen Kepemimpinan

Menurut Bass (2013) komponen kepemimpinan yang terdiri dari:

1. Pengaruh Idealisme

Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri pada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan, serta memiliki visi dan *sense of mission*. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, hormat, antusiasme dan kepercayaan bawahan. Selain itu pemimpin akan membuat bawahan mempunyai kepercayaan diri. Adapun indikator pengaruh idealisme sebagai berikut :

- a. Kebanggaan
- b. Kepercayaan
- c. Loyalitas
- d. Rasa Hormat

2. Pemimpin Inspirasional.

Pemimpin mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan. Pemimpin semacam ini akan memperbesar optimisme dan antusiasme bawahan serta motivasi dan menginspirasi bawahannya untuk melebihi harapan motivasional awal melalui dukungan emosional dan daya tarik emosional. Adapun indikator Pemimpin inspirasional sebagai berikut:

- a. Memotivasi bawahan
- b. Penggunaan simbol
- c. Pencapaian tujuan
- d. Kemampuan

3. Stimulasi Intelektual.

Pemimpin yang mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegensi dan alasan-alasan yang rasional dari pada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan-perkiraan semata. Adapun indikator stimulasi intelektual sebagai berikut :

- a. Menciptakan iklim yang kondusif
- b. Memunculkan ide baru
- c. Penyelesaian Masalah

4. Konsiderasi Individual.

Pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya yang melihat bawahan sebagai individu dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang bagus. Adapun indikator konsiderasi individual sebagai berikut:

- a. Perhatian
- b. Penghargaan
- c. Penasehat melalui interaksi personal

2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rorimpandey, (2023) indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah:

1. *Charisma*
Memberikan visi dan misi untuk meraih respek dan kepercayaan.
2. *Inspiration*
Mengkomunikasikan harapan yang dituju dan mengekspresikan pentingnya tujuan dengan cara yang sederhana.
3. *Intellectual stimulation*
Mendorong intelegensi dan rasionalitas dan berhati-hati dalam menyelesaikan masalah.
4. *Individualized consideration*
Memberikan perhatian personal, melatih dan memberikan saran.

Sedangkan menurut Lensufiie, (2020): unsur gaya kepemimpinan yaitu

1. Pemimpin memiliki karisma di mata pengikut.
2. Pemimpin memiliki visi atau idealism yang sesuai dengan harapan pengikut.
3. Pemimpin mampu memberikan pengaruh kepada pengikut.

- Unsur Pengikut

Pengikut memiliki inspirasi dari dirinya dan memandang pemimpin mampu membawanya untuk mewujudkan inspirasi tersebut.

Pengikut memiliki motivasi dan pemimpin menangkap motivasi tersebut untuk diarahkan menjadi tujuan bersama.

- Unsur Kerja Sama

Di dalam melaksanakan pekerjaannya, pemimpin mampu merangsang atau memicu kreativitas intelektual dari para pengikut.

- Unsur Keputusan

Di dalam kerja sama transformasional, pengikut bebas mengambil keputusan dan bukan karena ada tekanan.

2.3 Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2016) , budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.”

Lensufiie, (2020) budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada di setiap organisasi. Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut.

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein (2017), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Sedangkan menurut Luthans (2021), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari, dan menurut Robbins dan Judge (2018) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi.

Diperkuat menurut Lensufiie, (2020), yang menyimpulkan sebagai berikut. “Bahwa budaya organisasi berdampak secara berarti terhadap kinerja ekonomi dalam jangka panjang, budaya organisasi mungkin akan menjadi faktor lebih penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang, budaya organisasi banyak menghambat kinerja

keuangan dalam jangka panjang, budaya-budaya dimaksud mudah berkembang bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang pintar dan orang yang berakal sehat dan terakhir bahwa walaupun sulit untuk diubah, namun budaya organisasi dapat dibuat agar lebih meningkatkan kinerja organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat didefinisikan budaya organisasi adalah norma-norma, nilai-nilai dan perilaku yang diterapkan melalui aturan dan budaya yang berlaku dalam organisasinya yang berbeda dengan organisasi lainnya, bertujuan untuk mengubah pola pikir orang-orang yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2018), fungsi budaya organisasi adalah:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut O'Reilly, et al (Robbins dan Judge, 2018) mengidentifikasi 7 karakteristik utama budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukan berdasar pada individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut O'Reilly, et al (Robbins dan Judge, 2018) mengidentifikasi 7 karakteristik utama budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukan berdasar pada individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan

2.4.1 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer Moehariono (2021) memberikan pengertian kompetensi adalah:

“A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation”.

“Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan

kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu”

Sedangkan menurut David Mc.Clelland (Sedarmayanti, 2019) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan

Lebih lanjut menurut Wibowo (2016) memberikan pengertian kompetensi adalah: “Kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Adapun pengertian kompetensi aparatur menurut Nawawi dalam Chr. Jimmy L Gaol (2015) adalah: “Manusia yang bekerja di suatu organisasi (disebut juga personal tenaga kerja atau karyawan) yang melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat didefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan serta sikap yang dimiliki oleh seseorang yang satu sama lainnya saling berkaitan, sebagai tuntutan pekerjaan yang bisa memberikan hasil dan kontribusi baik bagi organisasi atau perusahaan.

2.4.2 Macam-macam Kompetensi

Menurut Muins dalam Rohana Thahier (2012) ada 3 (tiga) jenis kompetensi yaitu:

1. Kompetensi profesi, merupakan kemampuan untuk menguasai keterampilan/keahlian pada bidang tertentu, sehingga tenaga kerja mampu bekerja dengan tepat, cepat teratur dan bertanggung jawab.
2. Kompetensi individu, merupakan kemampuan yang diarahkan pada keunggulan tenaga kerja, baik penguasaan ilmu pengetahuan teknologi (Iptek) maupun daya saing kemampuannya.
3. Kompetensi sosial, merupakan kemampuan yang diarahkan pada kemampuan tenaga kerja dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan, sehingga mampu mengaktualisasikan dirinya di lingkungan masyarakat maupun lingkungan kerjanya.

2.4.3 Mengelola Kompetensi

Menurut Moehariono (2021) dalam mengelola kompetensi adalah:

1. Merencanakan kompetensi. Pada tahap ini, organisasi harus berpijak pada visi dan misi instansi yang kemudian diterjemahkan kedalam strategi fungsional yang ada. Maksudnya visi dan misi ini diterjemahkan kedalam strategi pengelolaan SDM-nya yang kemudian diterjemahkan menjadi tuntutan kompetensi SDM yang harus dipenuhi.
2. Pengorganisasian kompetensi. Setelah pemetaan kompetensi diketahui, organisasi harus melakukan pengelompokkan atas kompetensi tersebut.

Pengelompokkan dilakukan melalui penentuan bidang-bidang kompetensi inti yang merupakan tonggak organisasi, maupun bidang kompetensi pendukung.

3. Mengembangkan kompetensi. Upaya ini dilakukan dengan melakukan penelitian terhadap kompetensi yang saat ini telah dimiliki oleh SDM yang ada, kemudian dibandingkan dengan pemetaan kompetensi yang telah dibuat sehingga dapat diketahui kesenjangan/ketidakseimbangan antara kompetensi yang seharusnya dimiliki dengan yang diharapkan. Berangkat dari kondisi ini, selanjutnya organisasi melakukan berbagai upaya pembangunan dan pengembangan kompetensi SDM sehingga peta kompetensi tadi dapat terisi dengan baik.
4. Melakukan evaluasi terhadap kompetensi yang sudah dibangun dan dikembangkan untuk mengetahui sejauh mana upaya yang telah dilakukan telah mencapai peta kompetensi yang telah disusun. Upaya evaluasi harus senantiasa memperhatikan perkembangan situasi yang ada, sehingga apabila diperlukan, organisasi harus juga melakukan berbagai penyesuaian baik terhadap peta kompetensi maupun program pembangunan kompetensinya.

2.4.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell dalam Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

b. Keahlian atau keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan

masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

d. Karakteristik personal

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain,

serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

f. Isu-isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi Pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

g. Kapasitas intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

h. Budaya organisasi Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

1. Praktek rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi
2. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
3. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.

4. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
5. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
6. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
7. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.4.5 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), ada beberapa indikator kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Planning Competency*

Dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu

2. *Influence Competency*

Dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju organisasional.

3. *Communication Competency*

Bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

4. *Interpersonal Competency*

Meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik dan menghargai orang lain.

5. *Thinking Competency*

Berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

6. *Organizational Competency*

Meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan

Sedangkan menurut Moehariono (2021), ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua pegawai, sebagai berikut:

1) *Task Skills*, Kemampuan melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.

2) *Task Management Skills*

Kemampuan mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.

3) *Contingency Management Skills*

Keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.

4) *Job Role Environment Skills*

Keterampilan bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

5) *Transfer Skills*

Keterampilan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru

2.5.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
1	Dyah Agustin Widhi Yanti, dkk (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Kepemimpinan Transformasional X2 : Kompetensi Y : Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional PT. Terminal Petikemas Surabaya yang kuat membawa dampak terhadap kinerja karyawan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya
2	Faripa La Hitu Iphank, dkk (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Budaya Organisasi X3: Kompetensi Y: Kinerja Guru	Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

No	Nama Peneliti dan tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
				Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3	Setria Feri,dkk(2020)	Pengaruh Motivasi,Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies	X1: Motivasi X2: Kepemimpinan Transformasional X3: Budaya Organisasi Y:Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Champion Kurnia Djaja Technologies.
4	Zahratulfarhah, dkk(2022)	Faktor Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan:Kepemimpinan,Motivasi dan	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi X3:	Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti dan tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
		Lingkungan Kerja (Literature Review Metedologi Riset Bisnis)	Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan	<p>Karena dalam kepemimpinan fungsional, karyawan mempengaruhi kinerja kerja sama tim.</p> <p>Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Karena lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pegawai betah dalam melakukan pekerjaannya dan mencapai hasil yang optimal.</p>

No	Nama Peneliti dan tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
5	Ahmad Rivai(2020)	Pengaruh Kempemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Budaya Organisasi Y: Kinerja Karyawan	Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan, artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan, artinya jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat
6	Ahmad Qoni Dewantoro(2023)	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Demiasi Budaya Organisasi dan Motivasi	X1: Kepemimpinan X2: Budaya Organisasi X3: Motivasi Y:	kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga

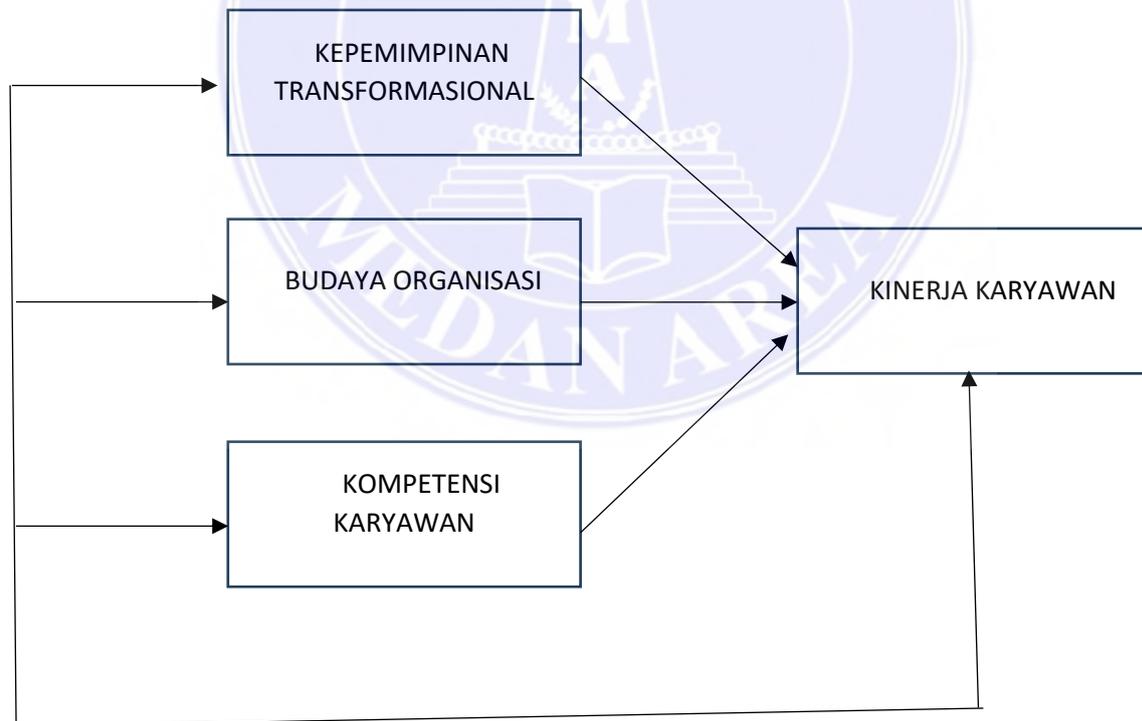
No	Nama Peneliti dan tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
			Kinerja Karyawan	<p>hipotesis yang diajukan ditolak.</p> <p>budaya organisasi tidak memiliki peran mediasi pada kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.</p> <p>motivasi dapat memainkan peran mediasinya atas kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.</p>
7	Nenny Kurniati,dkk(2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,Integritas Perilaku dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Kepemimpinan X2: Integritas X3: Budaya Y: Kinerja Karyawan	<p>kepemimpinan transformasional pada perusahaan jasa laundry tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>integritas perilaku tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Nama Peneliti dan tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
				budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa laundry.



2.6.1 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2021) yang mengemukakan kerangka konseptual merupakan model konseptual terkait bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam kerangka konseptual digambarkan bahwa penelitian ini akan menganalisis pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen. Pada penelitian ini menggambarkan terdapat 4 (empat) variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompetensi Karyawan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar diatas adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini

yang menjelaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7.1 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 = Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan.

H2 = Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan.

H3 = Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan.

H4 = Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi , Kompetensi Karyawan secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan melibatkan angka-angka dan uji statistik yang sesuai dengan rumusan atau identifikasi yang sedang diteliti, (Kurniawan ,2015). Sementara metode penelitian asosiatif, bertujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dan jika ada, sejauh mana eratnya pengaruh atau hubungan tersebut, serta apakah pengaruh atau hubungan tersebut signifikan (Sugiyono, 2021).

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), Kompetensi Karyawan (X3). Variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), Kompetensi Karyawan (X3), Kinerja Karyawan (Y). atau yang disebut variabel terikat dengan menggunakan pengujian hipotesis dan statistika.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini akan dilakukan di Jalan Rumah Potong Hewan no 1 Kecamatan . Medan Deli, Kota Medan Sumatera Utara.

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan September 2024 sampai Februari 2025. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2024					2025	
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mrt
1	Pembuatan Proposal							
2	Seminar Proposal							
3	Pengumpulan Data							
4	Analisis Data							
5	Seminar Hasil							
6	Sidang Meja Hijau							

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2021), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah karyawan dari PUD. Rumah Potong Hewan Medan yang berjumlah 96 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2021), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasinya besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, hal ini bisa terjadi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, dari hal tersebut peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian skripsi peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, karena dalam pengambilan sampel tidak ada masalah dalam pengambilan semua sampel. Menurut Sugiono (2022) Sampel jenuh adalah teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian, Dan dari hasil pengambilan semua sampel dalam anggota populasi didapatkan jumlah sama dengan seluruh populasi yang ada sejumlah yakni 96 orang karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan..

3.4 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan adalah petunjuk konkret mengenai cara pengukuran variabel-variabel yang akan diteliti. Definisi operasional memberikan pedoman yang jelas tentang bagaimana variabel-variabel tertentu akan diukur atau diobservasi dalam konteks penelitian tersebut. Definisi operasional sangat penting karena membantu peneliti mendapatkan data yang konsisten dan dapat diandalkan, serta memastikan bahwa pengukuran variabel-variabel tersebut dilakukan dengan cara yang seragam dan objektif. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Robbins (2018)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu	Likert
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan Dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma. Kepemimpinan transformasional lebih menyerukan pada nilai nilai moral dari para pengikut dalam Upaya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis). Rorimpandey (2023)	1. Charisma(Karisma) 2. Inspiration(Inspirasi) 3. Intellectual Stimulation (Stimulasi intelektual) 4. Individualized consideration(Pertimbangan Individual)	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang menjadi pembeda dari organisasi lainnya Robbins dan Judge (2018)	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2 Perhatian terhadap hal hal rinci 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas	Likert
Kompetensi Karyawan(X3)	Adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo(2016)	1. Planning Competency(Kompetensi Perencanaan) 2. Influence Competency (Pengaruh Kompetensi) 3. Communication Competency (Kompetensi Komunikasi) 4. Interpersonal Competency(Kompetensi antar pribadi) 5. Thinking Competency(Kompetensi Berpikir) 6. Organizational Competency (Kompetensi Organisasi)	

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan

terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan. Selain itu, Skala Likert juga efektif dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial. Karena sifatnya yang mudah dan sederhana dalam penerapannya, skala ini telah menjadi pilihan populer di kalangan peneliti (Ghozali, 2018). Dengan menggunakan Skala Likert, peneliti dapat menguraikan variabel yang diteliti menjadi indikator-indikator variabel. Setiap indikator ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk menyusun beberapa pertanyaan atau instrumen penelitian. Secara umum, Skala Likert menggunakan lima peringkat penilaian numerik, yang umumnya berisi alternatif angka penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Pengukuran Variabel

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

(Ghozali, 2018)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden yang berada di lokasi penelitian. Untuk mengumpulkan data tersebut, penulis menggunakan alat pengumpul data melalui:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini,

objek yang diamati adalah Masyarakat Kecamatan Perbaungan yang menggunakan Media Sosial

Instagram.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyebaran pertanyaan kepada responden terpilih sehubungan dengan materi penelitian. Responden memilih satu jawaban dari daftar pertanyaan yang telah disediakan. Bobot nilai angket telah ditentukan sebelumnya dan digunakan dalam penilaian hasil kuesioner.

3.7 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data

melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai Kecamatan Perbaungan, yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Tjoeng & Indriyani (2024), validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mengukur dengan tepat konsep yang sedang diteliti. Dalam konteks instrumen tersebut, responden diminta memberikan nilai pada setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Validitas instrumen diukur dengan mengorelasikan nilai-nilai yang diperoleh dari masing-masing pertanyaan dengan nilai total. Jika nilai setiap pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan nilai total pada tingkat tertentu, maka instrumen dianggap valid. Sebaliknya, jika korelasinya tidak signifikan, instrumen dianggap tidak valid.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada karyawan PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan sebanyak 30 orang, tetapi memiliki karakteristik yang sama dengan sampel yang digunakan. Tujuan pengujian instrumen penelitian untuk mengetahui tingkat validitas kuesioner sebelum dilakukan pengumpulan data. Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows* yang akan menghasilkan nilai r_{hitung} , lalu membandingkannya dengan nilai r_{tabel} . Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja Karyawan	y1.1	.732	0.361	Valid
	y1.2	.770	0.361	Valid
	y1.3	.795	0.361	Valid
	y1.4	.763	0.361	Valid
	y1.5	.786	0.361	Valid
	y1.6	.764	0.361	Valid

	y1.7	.782	0.361	Valid
	y1.8	.791	0.361	Valid
	y1.9	.793	0.361	Valid
	y1.10	.775	0.361	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional	x1.1	.775	0.361	Valid
	x1.2	.788	0.361	Valid
	x1.3	.754**	0.361	Valid
	x1.4	.801**	0.361	Valid
	x1.5	.767	0.361	Valid
	x1.6	.729	0.361	Valid
	x1.7	.790	0.361	Valid
	x1.8	.766	0.361	Valid
	x1.9	.789	0.361	Valid
	x1.10	.728	0.361	Valid
Budaya Organisasi	x2.1	.729	0.361	Valid
	x2.2	.832	0.361	Valid
	x2.3	.789	0.361	Valid
	x2.4	.745	0.361	Valid
	x2.5	.763	0.361	Valid
	x2.6	.786	0.361	Valid
	x2.7	.692	0.361	Valid
	x2.8	.733	0.361	Valid
	x2.9	.728	0.361	Valid
	x2.10	.764	0.361	Valid
	x2.11	.767	0.361	Valid
	x2.12	.726	0.361	Valid
	x2.13	.752	0.361	Valid
	x2.14	.779	0.361	Valid
Kompetensi Karyawan	x3.1	.772	0.361	Valid
	x3.2	.753	0.361	Valid
	x3.3	.738	0.361	Valid
	x3.4	.761	0.361	Valid
	x3.5	.811	0.361	Valid
	x3.6	.750	0.361	Valid
	x3.7	.810	0.361	Valid
	x3.8	.793	0.361	Valid
	x3.9	.773	0.361	Valid
	x3.10	.759	0.361	Valid
	x3.11	.771	0.361	Valid
	x3.12	.768	0.361	Valid

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut valid.

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Nilai r_{tabel} pada uji validitas ini ditetapkan dengan melihat nilai derajat bebas atau *degree of freedom* (df) dan nilai alpha yang ditetapkan. Nilai alpha pada penelitian ini ditetapkan 5% atau 0,05. Maka, nilai derajat bebas pada uji validitas ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} df &= n \text{ (jumlah responden)} - 2 \\ &= 30 - 2 \\ &= 28 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai derajat bebas sebesar 28 dan nilai alpha sebesar 0,05, maka nilai r_{tabel} pada uji validitas ini adalah 0,361.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang & Lufti (2022), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Jika suatu alat pengukur digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan menghasilkan pengukuran yang konsisten, maka alat pengukur tersebut dianggap reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada populasi di PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan, melibatkan 30 orang di luar sampel namun dengan karakteristik yang serupa dengan sampel yang digunakan. Tujuan dari pengujian instrumen penelitian ini adalah untuk menilai tingkat reliabilitas kuesioner sebelum data dikumpulkan. dan memastikan bahwa alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya dan memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga data yang diperoleh dapat diandalkan untuk analisis penelitian.

Perhitungan uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows* dengan kriteria dalam menentukan reliabilitas suatu kuesioner adalah jika *alpha cronbach* $> 0,7$ maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Menurut Situmorang & Lufti (2012), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach* $> 0,80$ reliabilitas sangat baik / sangat meyakinkan, $0,70 < cronbach\ alpha < 0,80$ reliabilitas baik, dan *Cronbach alpha* $< 0,70$ reliabilitas kurang meyakinkan.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Kayawan (Y)	.779 > 0,6	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	.778 > 0,6	Reliabel
Profesionalisme Kerja (X2)	.770 > 0,6	Reliabel
Komitmen (X3)	.775 > 0,6	Reliabel

X

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahapan yaitu sebagai berikut:

3.9.1. Uji Normalitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2021) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Menurut Ghozali (2018) terdapat dua cara untuk mendeteksi data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik.

1. Analisis Grafik

Salah satu cara untuk menguji normalitas yaitu dengan analisis grafik histogram dan *Normal P-Plot*. Namun analisis grafik memiliki kelemahan yaitu hasilnya tidak dapat dipastikan kebenarannya terutama apabila jumlah sampel dalam penelitian kecil. Untuk histogram, apabila grafik histogram menggambarkan pola distribusi yang tidak menceng ke kanan dan ke kiri, tetapi tepat ditengah seperti bentuk lonceng maka hasil tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Untuk *Normal P-Plot*, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar dalam melihat hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
 - b. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas
- b. Uji Statistik

Selain melakukan uji normalitas dengan analisis grafik, disarankan juga untuk menguji dengan uji statistik. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan yaitu uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Dasar dalam melihat hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu apabila hasil signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa data yang diuji dalam penelitian tersebut tidak normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, *variance inflation faktor (VIF)*.

Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola

yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan data dalam bentuk tabel, persentase, dan frekuensi. Data yang disajikan mencakup nilai mean (X), yang merupakan nilai rata-rata dari data tersebut. Untuk memahami kecenderungan penilaian terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden, nilai rata-rata (*mean*) dijadikan indikator utama. Analisis *mean* melibatkan pembuatan batas kelas yang digunakan untuk menentukan apakah nilai rata-rata masuk ke dalam kategori tertentu.

Berdasarkan nilai tersebut, maka penilaian terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden adalah melalui kategori berikut:

Tabel 3.4. Kriteria Penafsiran

Rata2 Skor	Penafsiran
4,2-5,0	Sangat baik/Sangat Setuju
3,4-4,1	Baik/Setuju
2,6-3,3	Cukup baik/Cukup Setuju
1,8-2,5	Kurang baik/Kurang Setuju
1,0-1,7	Sangat tidak baik/Sangat Tidak Setuju

Sumber:J. Supranto 2023

3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Situmorang (2019) regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang biasa

disebut X_1, X_2, X_3 dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y . hubungan fungsional antara variabel terikat dan variabel bebas dibuat sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = *Standart error* (tingkat kesalahan) yaitu 0,05

X_1 = Variabel Bebas (Kepemimpinan Transformasional)

X_2 = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)

X_3 = Variabel Bebas (Kompetensi Karyawan)

3.10.3 Uji Hipotesis

3.10.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel exogenous mempengaruhi variabel endogenous (Rusiadi dkk 2023). Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , atau nilai signifikansi lebih besar dari nilai α , maka hipotesis nol diterima, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah tidak signifikan.

Nilai *alpha* pada penelitian ini ditetapkan 5% atau 0,05. Nilai t_{tabel} pada penelitian ini ditetapkan dengan melihat nilai derajat bebas atau degree of freedom (*df*) dan nilai *alpha* yang ditetapkan. Nilai derajat bebas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} df &= n \text{ (jumlah sampel)} - k \text{ (jumlah variabel)} \\ &= 96 - 4 \\ &= 92 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai derajat bebas sebesar 92 dan nilai *alpha* sebesar 0,05, maka nilai t_{tabel} pada penelitian ini adalah 1,661

Maka dari itu, kriteria pengambilan keputusan (KPK) pada uji parsial atau uji *t* ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima apabila $t_{hitung} > 1,661$.
2. Hipotesis ditolak apabila $t_{hitung} < 1,661$.

3.10.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat). Ketentuan yang dijadikan pengambilan kesimpulan dalam uji simultan adalah apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji statistik F maka digunakan kriteria sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05
2. Menghitung uji F

$$df1 = K - 1 \qquad df2 = n - K$$

$$df1 = 4 - 1 \qquad df2 = 96 - 4$$

$$df1 = 3 \qquad df2 = 92$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel (bebas +terikat)

n = Jumlah sampel

Berdasarkan nilai $df1$ sebesar 2 dan nilai $df2$ sebesar 92 maka nilai F_{tabel} pada penelitian ini adalah 3,10 Maka dari itu, kriteria pengambilan keputusan

(KPK) pada uji simultan atau uji F ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima apabila $F_{hitung} > 3,10$
2. Hipotesis ditolak apabila $F_{hitung} < 3,10$

3.10.4 Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa berpengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R Squared* (Ghozali, 2018). Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PUD. Rumah Potong Hewan dengan nilai thitung $> t_{tabel}$ ($3.228 > 1.9987$) dan signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berkualitas sumber daya manusia yang produktif dan dapat berkomunikasi dengan baik antar karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PUD. Rumah Potong Hewan dengan nilai thitung $> t_{tabel}$ ($2.293 > 1.987$) dan signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin profesionalisme kerja adanya prinsip dalam pekerjaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Kopotensi Karyawan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PUD. Rumah

Potong Hewan dengan nilai thitung $> t_{tabel}$ ($4.832 > 1.987$) dan signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berkomitmen dalam pekerjaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4. kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi karyawan Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Uji F. Nilai Fhitung $> F_{tabel}$ ($285.034 > 3.091$) dengan signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Pada aspek kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pemimpin transformasional mampu memotivasi, menginspirasi, dan mendorong kreativitas melalui visi yang jelas, perhatian pada pengembangan anggota tim, serta penciptaan iklim kerja positif. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen, dan inovasi. Namun, keberhasilan penerapannya sangat bergantung pada konteks organisasi dan kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan kebutuhan tim. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan transformasional perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk mencapai hasil yang optimal.
2. Untuk aspek budaya organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, serta komitmen

tinggi dari anggota organisasi. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa nilai-nilai budaya yang diterapkan secara konsisten dapat memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun dan memelihara budaya yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan, serta adaptif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi.

3. kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan dapat memperkuat kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada peningkatan kompetensi karyawan untuk mencapai tujuan jangka panjang dan meningkatkan daya saing perusahaan. Pengelolaan kompetensi yang baik menjadi kunci dalam menciptakan kinerja yang optimal.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh, manajemen PUD. Rumah Potong Hewan dapat mempertimbangkan beberapa langkah strategis, seperti memperkuat program employee engagement dan corporate culture, mengembangkan program kolaborasi tim yang efektif, serta memberikan dukungan kepemimpinan yang mendorong inovasi dan pembelajaran. Dengan memperhatikan aspek kepemimpinan transformasional budaya organisasi kompetensi karyawan secara komprehensif, diharapkan perusahaan dapat

meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Rivai, & Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95.
- Bangun, Wilson. (2022.).Manajemen Sumber Daya Manusia.. Jakarta: Erlangga.
- Bass, B. & Avolio, B. (2013), *Full range leadership development: Manual for multifactor leadership questionnaire, Redwood City, California: Mind Garden.*
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- CHR, Jimmy L, Gaol.(2015). Human Capital Management Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public.
- Darmawan. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dewantoro, (2023); Feri et al., 2020; Iphank & Ardiana, 2017; Kurniati & Rojuaniah, 2023; Supardi & Aulia Anshari, 2022; Yanti & Mursidi, 2021; Zahratulfarhah et al., 2022)
- Dewantoro, A. Q. (2023). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Budaya Organisasi Dan Motivasi. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 393.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151.
- Iphank, F. L. H., & Ardiana, I. D. K. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru. *Media Mahardhika*, 16(1), 39–52.
- Kurniati, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1153–1172.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Uiversitas Diponegoro.

- Gregory Edward Gibson, et al (2011), *Method for managing collaborative quality review of creative works*,
- Handoko, (2024), *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua,
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Lembaga Penerbit. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Kurniawan, Steven Yohannes (2015), *Pengaruh Kualitas Pelayanan Buller Service dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Hotel Stregis Bali Resort di Nusa Dua Balli*, Vol 10, No, 1 (2015) *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*.
- Lensufiie, Tikno. (2020). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga.
- Luthans, Fred. (2021). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang M dan Marihot *Manulang*. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Marwansyah. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta,. Bandung.
- Moehariono, (2021), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*,. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moehariono. (2021). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competency at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons
- Rivai, Veithzal, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbin & Judge. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter, (2020). *Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited)*.
- Rohana Thahier. (2012). *Kompetensi Aparatur Pemerintah di Indonesia*. Makassar: Tim Peneliti STIA LAN Makassar.
- Rorimpanday, Lidya. (2023). *Gaya Kepemimpinan Trasformasional, transaksional, Situasional , Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di*

Kecamatan Bunaken Kota Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4: 2233-2244.

Schein, Edgar H., (2017). *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass,. San Francisco.

Supranto, J. (2023). *Statistik: Teori dan Aplikasi (Jilid 2) (Edisi 7)*. Penerbit.

Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama,.

Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber. Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta-14240.



KUESIONER

Lampiran 1. Angket/Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat

Bersama ini saya Ahmad Dika Khoza'inullah (218320027) bermohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner, sebagai informasi data penelitian dalam penyusunan skripsi pada program sarjana Manajemen di Universitas Medan Area dengan judul : **Pengaruh Kepemimpinan transofrmasional Budaya organisasi Kompetensi karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PUD. Rumah Potong Hewan**

Informasi ini merupakan bantuan sangat berarti dalam penyelesaian skripsi saya, atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda checklist pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------|-------|----------------|
| a. Sangat setuju | : SS | :dengan skor 5 |
| b. Setuju | : S | :dengan skor 4 |
| c. Kurang setuju | : KS | :dengan skor 3 |
| d. Tidak setuju | : TS | :dengan skor 2 |
| e. Sangat Tidak setuju | : STS | :dengan skor 1 |

Kinerja karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kuantitas hasil kerja					
a	menghasilkan kerja sesuai target					
b	Menghasilkan kerja dengan jumlah yang ditentukan					
c	Ketercapaian dalam pekerjaan					
2	Kualitas hasil kerja					
a	kualitas hasil sesuai keinginan					
b	Lebih menggunakan standar kualitas					
c	Menggunakan kepuasan pelanggan					
3	Ketepatan waktu					
A	menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan					
b	Menunjukkan ketepatan waktu					
c	Cepat dan tepat dalam bekerja					
d	Kehadiran kerja yang terpenuhi					

Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Charisma					
a	Pimpinan setiap karyawan mampu melakukan perubahan bagi organisasinya					
b	Pimpinan setiap karyawan mampu Memiliki visi dan misi yang jelas dan terintergrasi					
c	Pimpinan setiap karyawan selalu Menghormati sesama yang ada dilingkukan kerja					
2	Inspiration					
a	Pimpinan setiap karyawan mampu berkomunikasi dengan baik					
b	Pimpinan setiap karyawan Mampu mengimpementasikan apa yang menjadi tujuan organisasi					
c	Pimpinan setiap karyawan Memberikan					

	perhatian penuh terhadap pengikutnya					
3	Intellectual stimulation					
a	Pimpinan setiap karyawan dalam berpikir rasional dan jelas					
b	Pimpinan karyawan selalu Berhati hati dalam menyelesaikan masalah					
4	Individualized consideration					
a	Pimpinan karyawan selalu memberikan perhatian kepada pengikutnya secara personal					
b	Pimpinan setiap karyawan memberikan latihan dan bimbingan kepada pengikutnya					

Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	inovasi dan pengambilan resiko					
a	Pimpinan setiap karyawan mampu mengambil resiko dalam segala keputusan					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
b	Pimpinan setiap karyawan mendorong karyawan mampu berpikir inovatif dan kreatif berfikir inovatif dan kreatif					
2	Perhatian terhadap hal hal rinci					
a	Pimpinan setiap karyawan selalu memberikan perhatian detail terhadap pekerjaan					
b	Pimpinan setiap karyawan Mampu melakukan analisis dari hasil pekerjaan					
3	Orientasi hasil					
a	Setiap karyawan dalam menjalankan tugas pekerja selalu berusaha untuk memusatkan pada hasil pekerjaan					
b	Setiap karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan berusaha tekun					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Orientasi orang					
a	keputusan pihak manajemen jelas dan terstruktur					
b	Hasil yang diperoleh tercapai karena terdapat kenyamanan dalam bekerja					
5	Orientasi tim					
a	Tempat setiap Para karyawan lebih mengutamakan tim					
b	Antara karyawan Saling membantu diantara sesama karyawan membantu menyelesaikan tugas					
6	Keagresifan					
a	Para karyawan selalu tanggap dan agresif terhadap pekerjaan					
b	Para karyawan Cepat penyelesaian kerja					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
7	Stabilitas					
a	Pimpinan dan setiap menggunakan stabilitas pekerjaan					
b	Pimpinan dan setiap karyawan Mampu mengembangkan organisasi ke arah lebih baik					

Kompetensi Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kompetensi Perencanaan					
a	Karyawan selalu menetapkan tujuan pekerjaan dengan baik					
b	Karyawan selalu Konsisten dalam mengambill tindakan pekerjaan					
2	Pengaruhi Kompetensi					
a	Karyawan dalam melakukan tindakan pekerjaan dengan tepat					
b	Setiap karyawan membuat keputusan dalam bekerja tepat					

3	Kompetensi Komunikasi					
a	Setiap karyawan mau menerima pendapat orang lain selama untuk perbaikan					
b	Setiap Karyawan dalam Komunikasi lancar verbal maupun non verbal					
4	Kompetensi antar pribadi					
a	Setiap Karyawan memiliki empati terhadap yang lain					
b	Setiap karyawan Mampu membangun konsensus dalam pekerjaan					
5	Kompetensi berpikir					
a	Setiap karyawan selalu berpikir maju dan strategis					
b	Setiap karyawan selalu Berpikir analitis					
6	Kompetensi Organisasi					
a	Setiap karyawan mampu mengukur kemampuan pekerjaan					
b	Setiap karyawan Memperhitungkan selalu resiko pekerjaan					

Tabulasi Data

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
1	2	2	3	1	1	1	3	1	2
2	2	1	2	1	3	3	2	2	1
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
3	3	3	2	3	2	3	1	3	3
3	1	2	3	2	2	3	3	1	3
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
2	3	2	1	3	3	3	1	1	3
2	2	1	3	2	1	3	1	2	2
5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
3	2	2	5	5	5	1	2	3	2
4	1	4	4	5	5	4	4	2	1
2	2	5	3	5	1	1	3	3	3
5	2	4	4	2	4	2	2	3	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
5	5	2	2	2	1	1	5	3	1
3	3	4	4	1	5	2	1	3	1
5	4	3	5	3	3	3	4	1	2
2	2	2	3	5	5	3	1	5	4
3	1	3	2	1	1	2	1	3	3
3	1	2	3	3	3	2	3	1	3
2	2	2	1	2	1	1	2	1	3
2	3	2	2	1	2	1	1	1	3
1	1	1	1	2	2	3	2	2	3
2	1	1	3	2	3	3	2	1	1
2	2	3	3	1	1	1	1	2	2
1	1	2	1	2	3	3	3	3	2
2	3	2	3	1	2	1	1	1	2
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
2	2	1	3	1	2	1	2	1	3

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
2	1	3	3	2	3	2	1	3	2
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
1	3	3	1	2	3	3	1	1	2
1	1	2	1	1	3	3	2	2	2
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
3	2	2	1	1	2	1	2	1	1
2	2	2	3	2	3	1	2	2	2
5	5	1	4	1	3	4	5	4	1
1	2	2	4	2	5	3	3	5	1
3	4	4	4	1	1	1	4	5	4
5	2	2	3	5	3	5	1	1	2
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
2	1	2	2	3	3	1	1	2	3
2	3	2	2	3	3	2	1	1	3
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
1	3	4	3	1	3	4	5	4	3
5	1	5	5	1	5	4	4	5	1
1	4	5	1	5	5	2	2	3	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
4	2	1	1	5	1	1	3	4	5
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	1	5	1	3	1	3	4	1	1
5	2	3	2	4	5	4	1	4	4
5	2	1	2	3	5	2	5	1	1
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
1	2	4	2	3	3	4	3	4	1
1	1	1	1	1	3	2	2	3	3
1	3	1	2	1	3	1	1	3	2
2	1	5	4	3	2	3	3	3	2

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	5	5	3	4	2	2	4	4	5
3	2	4	3	4	3	1	3	4	2
2	4	5	3	2	5	1	2	1	3
3	1	4	2	5	1	3	3	3	2
5	1	2	2	5	4	5	2	1	5
1	3	3	1	2	1	3	3	3	3
2	3	3	2	1	1	2	1	2	3
4	3	2	3	3	5	5	5	5	5
2	2	1	2	5	1	3	3	3	5
2	3	5	4	4	5	3	1	5	4

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	1
2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	1
2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	3	2	2	2
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
1	1	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2	3	1
2	3	2	1	1	2	2	1	3	2	3	3	1	3
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
3	2	1	3	1	2	2	3	3	2	1	1	3	1
2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	2	1
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
2	4	3	5	3	1	5	1	1	1	4	4	4	2
5	1	4	3	2	1	5	5	4	1	5	3	1	5
1	1	5	3	1	1	4	2	1	4	1	4	3	4
3	3	3	4	1	2	5	5	3	2	4	1	1	2
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	4	5	5	4	5	2	2	3	5	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
3	5	3	4	4	4	5	1	5	3	2	3	4	5

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14
3	4	3	3	1	3	1	5	3	1	5	5	4	5
2	1	2	3	4	4	4	1	4	1	2	4	4	3
2	4	4	1	5	5	5	4	1	1	4	1	3	5
2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2
3	2	1	1	2	3	1	3	3	1	2	1	3	1
1	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1
3	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	3	1
3	1	3	1	2	3	2	3	3	1	1	2	2	1
2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	3	2	3	1
2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2
2	1	1	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	1
1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	2	1	2
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
2	2	3	1	3	1	2	3	1	2	1	3	1	1
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1
1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1
5	3	2	1	5	4	3	3	1	5	4	3	2	1
1	1	3	1	3	3	5	1	1	2	1	1	1	4
1	4	2	4	4	4	1	5	2	5	3	2	3	4
3	5	2	1	2	4	5	4	3	2	2	3	3	1
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
3	3	2	3	2	3	1	2	1	2	1	3	3	2
2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	2
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14
3	2	1	4	2	3	2	1	5	4	1	3	2	1
1	1	3	5	2	1	1	3	2	4	3	4	1	4
4	2	5	1	3	3	2	5	1	1	1	3	3	5
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	3	4	4	5	5	3	1	5	1	2	1	4	1
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
5	3	1	4	1	3	4	2	4	4	2	1	5	1
3	5	1	3	1	2	5	5	1	1	5	2	5	5
1	3	1	5	3	4	1	1	4	3	4	2	3	3
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
1	1	2	5	3	2	5	2	4	3	2	5	4	2
3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	1
1	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	3	1	1
3	1	2	5	4	3	1	1	5	1	4	2	4	1
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	4
3	3	5	4	4	3	4	5	4	1	3	1	5	2
2	2	5	2	2	5	5	5	3	4	2	3	4	3
5	4	3	5	1	2	4	2	5	4	2	4	4	1
4	2	2	5	4	4	1	3	3	4	4	2	4	5
1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	3	3	1
1	2	1	1	1	2	3	1	1	3	2	3	1	1
2	2	4	2	4	2	4	3	3	2	3	5	3	3
5	4	4	1	5	5	2	3	2	5	4	5	1	3
2	4	1	4	3	4	4	4	2	5	3	4	1	1

x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3.11	x3.12
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
2	3	3	1	2	1	1	1	3	1	2	1
2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1
2	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2
2	1	3	1	2	1	2	2	2	3	1	1
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
2	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1	2
2	1	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2

x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3.11	x3.12
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	2	1	3	1	4	4	5	5	2	4	3
2	2	4	5	3	4	3	3	2	2	5	2
1	1	3	3	5	5	4	5	3	4	3	4
1	2	5	3	1	2	5	1	2	3	1	4
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	1	1	5	1	1	5	5	1	4	4	2
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
4	1	1	5	4	3	2	5	4	5	2	2
1	3	2	3	2	2	1	3	3	5	3	1
2	1	4	2	2	2	3	2	1	3	1	5
1	1	3	2	2	5	3	2	5	1	1	1
1	3	1	1	2	2	2	3	1	3	3	3
1	3	2	1	2	2	3	1	3	3	3	3
2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3
2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1
1	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	3
2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	1	3
2	3	3	1	2	1	1	2	2	1	3	3
2	3	1	2	1	2	2	3	1	3	2	3
3	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	3
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	2
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	1	3
1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	3
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
1	3	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2
2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2

x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3.11	x3.12
2	5	2	1	4	5	3	1	2	5	4	4
1	5	4	2	3	4	3	3	5	4	5	5
2	5	3	4	2	5	2	4	5	3	4	1
3	2	1	4	4	2	4	3	1	4	2	3
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
1	1	2	1	1	3	3	3	3	1	3	2
3	3	2	2	3	1	2	2	1	1	3	3
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
2	3	4	3	5	1	1	3	5	2	3	4
5	3	5	1	3	2	4	4	3	1	1	3
3	4	5	2	5	3	2	4	2	1	2	2
4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4
1	5	2	2	3	4	2	2	4	1	3	2
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
2	4	4	5	5	5	5	2	5	5	1	4
1	1	4	1	2	5	2	5	4	1	5	1
2	4	1	5	5	1	3	1	1	3	4	5
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
4	4	3	5	2	4	3	1	2	4	5	1
3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	3	3
1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2
3	1	5	4	3	2	3	3	3	4	4	5
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
1	4	2	3	1	5	3	1	2	3	4	2
5	5	3	1	3	3	4	4	4	1	3	4
4	5	3	1	3	4	3	5	5	4	3	3
1	1	3	2	1	5	2	3	1	2	3	1
5	4	5	5	4	1	1	2	2	4	3	2
2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1
3	3	1	1	2	2	1	1	3	3	3	2
5	5	5	2	4	1	3	4	1	3	3	3

x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3.11	x3.12
5	4	5	2	1	1	1	2	1	2	3	4
3	4	2	5	2	4	5	5	3	2	5	1

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
2	1	3	1	2	3	1	2	2	2
2	2	2	2	1	3	3	2	1	3
1	1	1	3	2	1	1	1	1	1
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
3	1	2	3	1	2	1	3	3	2
3	2	3	2	2	1	2	1	2	3
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
3	1	2	1	2	2	1	3	2	1
1	3	3	3	2	2	2	1	2	2
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
4	3	5	1	2	5	4	5	1	5
5	5	2	3	4	2	2	4	1	1
4	2	3	3	5	5	5	3	3	4
5	2	2	2	2	2	3	1	3	1
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
1	3	4	4	4	3	5	2	4	3
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
3	3	3	3	3	5	1	3	4	2
1	4	2	4	5	3	4	4	4	2
3	1	4	3	1	4	3	5	4	2
5	1	2	2	5	2	1	2	4	2
3	1	1	2	2	3	3	1	1	2
2	1	2	2	3	2	2	2	2	3
1	1	1	2	1	1	3	1	1	1
1	3	3	2	1	2	1	1	2	2
1	1	2	1	1	2	2	2	1	3
2	2	2	3	2	3	1	3	3	2
1	3	3	2	1	2	3	3	1	2
3	2	2	3	1	2	1	2	2	2
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
2	2	1	3	1	3	2	1	3	3
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
2	1	1	2	3	2	2	3	1	2
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
3	2	1	3	2	1	2	1	3	3
2	1	3	3	2	2	3	1	1	1
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
3	2	1	2	2	3	1	1	2	3
3	1	1	2	3	2	1	1	3	3
5	1	4	4	3	5	3	3	4	5
3	5	2	4	5	4	5	2	3	1
5	4	5	4	2	1	3	3	2	5
4	1	3	1	3	1	2	2	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
2	1	2	2	3	1	1	2	1	1
3	3	1	3	3	2	2	2	3	3
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4
1	4	3	5	2	3	2	1	1	1
2	5	5	2	1	1	3	3	2	3
5	2	2	3	4	4	4	4	2	3
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
5	2	4	3	3	1	3	1	3	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
3	1	3	1	4	5	5	1	1	3
2	4	2	1	1	2	4	4	1	1
1	5	5	1	4	4	2	5	4	1
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
2	3	2	1	3	2	5	2	1	2

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10
3	2	2	3	3	1	3	3	3	2
2	2	3	1	3	3	3	1	3	2
2	2	4	4	5	2	5	5	1	3
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
5	2	4	4	4	4	2	3	3	5
4	4	2	3	4	4	3	4	4	4
5	4	2	4	2	1	2	4	4	3
2	3	5	4	2	2	1	4	2	3
1	5	5	5	2	5	5	1	1	5
2	3	3	1	3	1	2	3	3	3
2	2	2	2	3	3	1	2	2	1
3	5	2	1	4	5	4	5	3	1
1	1	3	4	1	1	4	5	4	5
4	2	1	1	3	3	3	2	2	1

	S	S	T	T	K	K	S	S	S	S	Total of Frequency	Total of Percentage	min	max	mean	sd	mod	med
x1.1	13	13,54	20	20,83	11	11,46	27	28,12	25	26,04	96	100%	1	5	3,32	1,41	4	4
x1.2	17	17,71	20	20,83	13	13,54	24	25	22	22,92	96	100%	1	5	3,15	1,44	4	3
x1.3	11	11,46	21	21,88	9	9,38	24	25	31	32,29	96	100%	1	5	3,45	1,43	5	4
x1.4	12	12,5	16	16,67	18	18,75	26	27,08	24	25	96	100%	1	5	3,35	1,35	4	4
x1.5	18	18,75	14	14,58	11	11,46	21	21,88	32	33,33	96	100%	1	5	3,36	1,53	5	4
x1.6	15	15,62	9	9,38	19	19,79	20	20,83	33	34,38	96	100%	1	5	3,49	1,44	5	4
x1.7	17	17,71	12	12,5	19	19,79	26	27,08	22	22,92	96	100%	1	5	3,25	1,41	4	3,5
x1.8	18	18,75	15	15,62	13	13,54	30	31,25	20	20,83	96	100%	1	5	3,2	1,43	4	4
x1.9	18	18,75	10	10,42	16	16,67	30	31,25	22	22,92	96	100%	1	5	3,29	1,42	4	4
x1.10	12	12,5	17	17,71	17	17,71	26	27,08	24	25	96	100%	1	5	3,34	1,36	4	4
x2.1	14	14,58	19	19,79	16	16,67	22	22,92	25	26,04	96	100%	1	5	3,26	1,42	5	3
x2.2	18	18,75	18	18,75	11	11,46	30	31,25	19	19,79	96	100%	1	5	3,15	1,43	4	4

x2 .3	14	14, 58	19	19 ,7 9	15	15 ,6 2	2 5	26 ,0 4	23	23 ,9 6	96	100%	1	5	3,2 5	1, 4	4	3,5
x2 .4	16	16, 67	12	12 ,5	14	14 ,5 8	2 4	25	30	31 ,2 5	96	100%	1	5	3,4 2	1, 4 6	5	4
x2 .5	15	15, 62	14	14 ,5 8	17	17 ,7 1	2 7	28 ,1 2	23	23 ,9 6	96	100%	1	5	3,3	1, 3 9	4	4
x2 .6	12	12, 5	13	13 ,5 4	20	20 ,8 3	2 6	27 ,0 8	25	26 ,0 4	96	100%	1	5	3,4 1	1, 3 4	4	4
x2 .7	16	16, 67	12	12 ,5	12	12 ,5	2 7	28 ,1 2	29	30 ,2 1	96	100%	1	5	3,4 3	1, 4 6	5	4
x2 .8	19	19, 79	12	12 ,5	16	16 ,6 7	2 4	25	25	26 ,0 4	96	100%	1	5	3,2 5	1, 4 7	5	4
x2 .9	14	14, 58	14	14 ,5 8	19	19 ,7 9	2 6	27 ,0 8	23	23 ,9 6	96	100%	1	5	3,3 1	1, 3 7	4	4
x2 .1 0	21	21, 88	17	17 ,7 1	9	9, 38	2 8	29 ,1 7	21	21 ,8 8	96	100%	1	5	3,1 1	1, 4 9	4	4
x2 .1 1	11	11, 46	18	18 ,7 5	17	17 ,7 1	3 1	32 ,2 9	19	19 ,7 9	96	100%	1	5	3,3	1, 3	4	4
x2 .1 2	11	11, 46	19	19 ,7 9	18	18 ,7 5	2 6	27 ,0 8	22	22 ,9 2	96	100%	1	5	3,3	1, 3 3	4	3,5
x2 .1 3	15	15, 62	7	7, 29	23	23 ,9 6	2 7	28 ,1 2	24	25	96	100%	1	5	3,4	1, 3 6	4	4
x2 .1 4	26	27, 08	12	12 ,5	8	8, 33	2 4	25	26	27 ,0 8	96	100%	1	5	3,1 2	1, 6	1	4
x3 .1	16	16, 67	23	23 ,9 6	9	9, 38	2 6	27 ,0 8	22	22 ,9 2	96	100%	1	5	3,1 6	1, 4 5	4	3,5
x3 .2	16	16, 67	10	10 ,4 2	17	17 ,7 1	2 2	22 ,9 2	31	32 ,2 9	96	100%	1	5	3,4 4	1, 4 6	5	4
x3 .3	15	15, 62	15	15 ,6 2	15	15 ,6 2	2 2	22 ,9 2	29	30 ,2 1	96	100%	1	5	3,3 6	1, 4 5	5	4
x3 .4	17	17, 71	16	16 ,6 7	14	14 ,5 8	1 9	19 ,7 9	30	31 ,2 5	96	100%	1	5	3,3	1, 5	5	4
x3 .5	11	11, 46	22	22 ,9 2	15	15 ,6 2	2 1	21 ,8 8	27	28 ,1 2	96	100%	1	5	3,3 2	1, 4	5	3,5
x3 .6	19	19, 79	18	18 ,7 5	6	6, 25	3 2	33 ,3 3	21	21 ,8 8	96	100%	1	5	3,1 9	1, 4 7	4	4
x3 .7	16	16, 67	15	15 ,6 2	18	18 ,7 5	2 4	25	23	23 ,9 6	96	100%	1	5	3,2 4	1, 4 1	4	3
x3 .8	18	18, 75	11	11 ,4 6	17	17 ,7 1	2 0	20 ,8 3	30	31 ,2 5	96	100%	1	5	3,3 4	1, 4 9	5	4
x3 .9	15	15, 62	15	15 ,6 2	17	17 ,7 1	2 1	21 ,8 8	28	29 ,1 7	96	100%	1	5	3,3 3	1, 4 4	5	4
x3 .1 0	14	14, 58	12	12 ,5	20	20 ,8 3	2 7	28 ,1 2	23	23 ,9 6	96	100%	1	5	3,3 4	1, 3 6	4	4
x3 .1 1	12	12, 5	12	12 ,5	22	22 ,9 2	2 4	25	26	27 ,0 8	96	100%	1	5	3,4 2	1, 3 4	5	4

x3 .1 2	12	12, 5	18	18 ,7 5	17	17 ,7 1	2 2	22 ,9 2	27	28 ,1 2	96	100%	1	5	3,3 5	1, 3 9	5	4
y1 .1	12	12, 5	17	17 ,7 1	15	15 ,6 2	2 1	21 ,8 8	31	32 ,2 9	96	100%	1	5	3,4 4	1, 4 2	5	4
y1 .2	18	18, 75	17	17 ,7 1	11	11 ,4 6	3 0	31 ,2 5	20	20 ,8 3	96	100%	1	5	3,1 8	1, 4 4	4	4
y1 .3	10	10, 42	21	21 ,8 8	15	15 ,6 2	2 4	25	26	27 ,0 8	96	100%	1	5	3,3 6	1, 3 6	5	4
y1 .4	13	13, 54	16	16 ,6 7	17	17 ,7 1	3 3	34 ,3 8	17	17 ,7 1	96	100%	1	5	3,2 6	1, 3 1	4	4
y1 .5	12	12, 5	18	18 ,7 5	15	15 ,6 2	2 9	30 ,2 1	22	22 ,9 2	96	100%	1	5	3,3 2	1, 3 5	4	4
y1 .6	13	13, 54	19	19 ,7 9	13	13 ,5 4	2 9	30 ,2 1	22	22 ,9 2	96	100%	1	5	3,2 9	1, 3 8	4	4
y1 .7	14	14, 58	15	15 ,6 2	16	16 ,6 7	2 3	23 ,9 6	28	29 ,1 7	96	100%	1	5	3,3 8	1, 4 2	5	4
y1 .8	17	17, 71	15	15 ,6 2	13	13 ,5 4	2 7	28 ,1 2	24	25	96	100%	1	5	3,2 7	1, 4 5	4	4
y1 .9	17	17, 71	15	15 ,6 2	15	15 ,6 2	3 1	32 ,2 9	18	18 ,7 5	96	100%	1	5	3,1 9	1, 3 9	4	4
y1 .1 0	14	14, 58	16	16 ,6 7	18	18 ,7 5	2 4	25	24	25	96	100%	1	5	3,2 9	1, 3 9	5	3,5

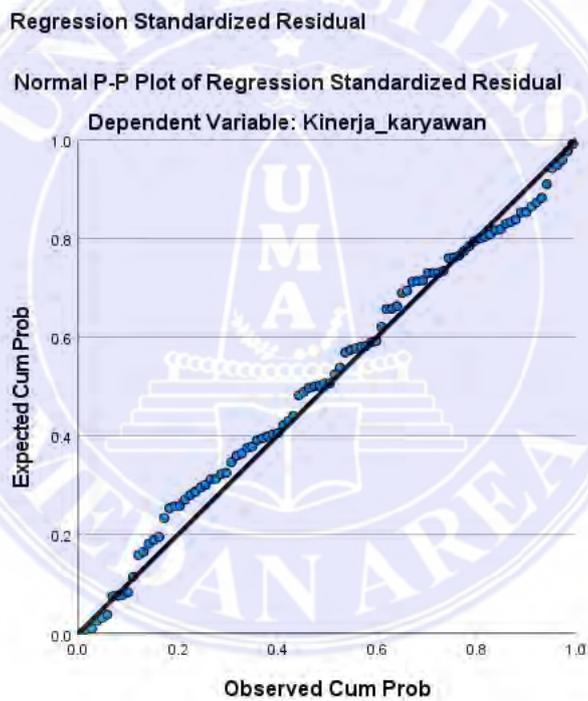
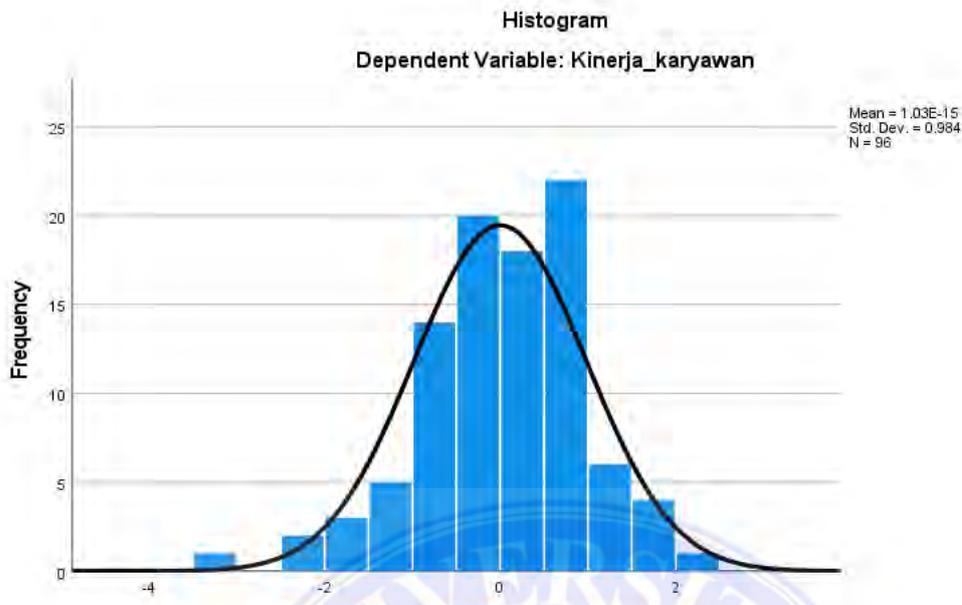
Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja Karyawan	y1.1	.732	0.361	Valid
	y1.2	.770	0.361	Valid
	y1.3	.795	0.361	Valid
	y1.4	.763	0.361	Valid
	y1.5	.786	0.361	Valid
	y1.6	.764	0.361	Valid
	y1.7	.782	0.361	Valid
	y1.8	.791	0.361	Valid
	y1.9	.793	0.361	Valid
	y1.10	.775	0.361	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional	x1.1	.775	0.361	Valid
	x1.2	.788	0.361	Valid
	x1.3	.754**	0.361	Valid
	x1.4	.801**	0.361	Valid

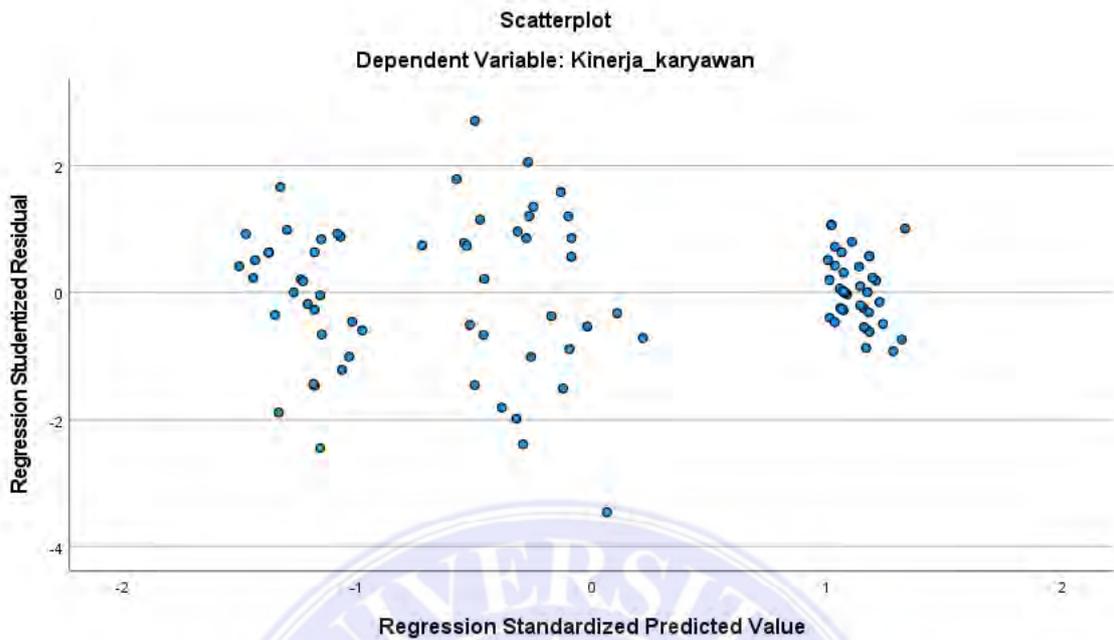
	x1.5	.767	0.361	Valid
	x1.6	.729	0.361	Valid
	x1.7	.790	0.361	Valid
	x1.8	.766	0.361	Valid
	x1.9	.789	0.361	Valid
	x1.10	.728	0.361	Valid
Budaya Organisasi	x2.1	.729	0.361	Valid
	x2.2	.832	0.361	Valid
	x2.3	.789	0.361	Valid
	x2.4	.745	0.361	Valid
	x2.5	.763	0.361	Valid
	x2.6	.786	0.361	Valid
	x2.7	.692	0.361	Valid
	x2.8	.733	0.361	Valid
	x2.9	.728	0.361	Valid
	x2.10	.764	0.361	Valid
	x2.11	.767	0.361	Valid
	x2.12	.726	0.361	Valid
	x2.13	.752	0.361	Valid
	x2.14	.779	0.361	Valid
Kompetensi Karyawan	x3.1	.772	0.361	Valid
	x3.2	.753	0.361	Valid
	x3.3	.738	0.361	Valid
	x3.4	.761	0.361	Valid
	x3.5	.811	0.361	Valid
	x3.6	.750	0.361	Valid
	x3.7	.810	0.361	Valid
	x3.8	.793	0.361	Valid
	x3.9	.773	0.361	Valid
	x3.10	.759	0.361	Valid
	x3.11	.771	0.361	Valid
	x3.12	.768	0.361	Valid

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Kayawan (Y)	.779 > 0,6	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	.778 > 0,6	Reliabel
Profesionalisme Kerja (X2)	.770 > 0,6	Reliabel
Komitmen (X3)	.775 > 0,6	Reliabel

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
22	21	21%
23	17	17%
24	18	18%
26	17	17%
28	14	14%
30	13	13%
Total	100	100.0%

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
Laki-laki	44	44%
Perempuan	56	56%
Total	100	100.0





Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	RStd. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.900	3.41201

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya_organisasi, Kempemimpinan_Trasformasional

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9954.914	3	3318.305	285.034	.000 ^b
	Residual	1071.044	92	11.642		
	Total	11025.958	95			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya_organisasi, Kempemimpinan_Trasformasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	1.186	1.146		1.035	.304		
	Kempemimpinan_Trasformasional	.297	.092	.301	3.228	.002	.121	8.243

Budaya_organisasi	.153	.067	.214	2.293	.024	.121	8.238
Kompetensi	.375	.078	.460	4.832	.000	.116	8.598

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	Kepemimpinan_Trasformasional	Budaya_organisasi	Kompetensi
1	1	3.914	1.000	.01	.00	.00	.00
	2	.071	7.450	.99	.01	.01	.01
	3	.008	22.062	.00	.77	.69	.00
	4	.008	22.555	.00	.22	.30	.98

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.6170	46.6280	32.9792	10.23663	96
Std. Predicted Value	-1.501	1.333	.000	1.000	96
Standard Error of Predicted Value	.397	1.632	.664	.212	96
Adjusted Predicted Value	17.5633	46.5659	32.9610	10.25982	96
Residual	-11.64347	8.10611	.00000	3.35770	96
Std. Residual	-3.412	2.376	.000	.984	96
Stud. Residual	-3.462	2.705	.002	1.013	96
Deleted Residual	-11.98384	10.50897	.01819	3.56355	96
Stud. Deleted Residual	-3.692	2.804	-.001	1.031	96
Mahal. Distance	.299	20.732	2.969	3.232	96
Cook's Distance	.000	.542	.016	.058	96
Centered Leverage Value	.003	.218	.031	.034	96

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	96
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	3.35769968
Most Extreme Differences	.073
Extreme Absolute Positive	.052

Surat ACC Semhas

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
BUDAYA ORGANISASI KOMPETENSI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUD
RUMAH POTONG HEWAN KOTA MEDAN**

PROPOSAL SKRIPSI

Oleh:

AHMAD DIKA KHOZA'INULLAH
218320027



Handwritten signature and date: 2/2025 / 01
ACC
U/Seminar Hasil

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

Surat Ijin Riset



PEMERINTAH KOTA MEDAN
PERUSAHAAN UMUM DAERAH
RUMAH POTONG HEWAN KOTA MEDAN

Jalan Rumah Potong Hewan Nomor 1 Mabar Hilir Kecamatan Medan Deli Kota Medan . HPWA. 061 - 6857073



Nomor : 539/0073/PUD.RPH/2024
Lamp. :
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth :
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan bisnis
Universitas Medan Area
Di - Tempat

Dengan hormat,
Sehubungan dengan surat Ibu Nomor : 3255/FEB/01.1/X/2024, tanggal 03 Oktober 2024 Perihal : Izin Research / Survey untuk tugas menyusun Skripsi.
Bersama ini disampaikan bahwasannya kami memberikan Izin Research / Survey kepada Mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

- Nama : Ahmad Dika Khoza'inullah
NIM : 218320027
Program Studi : Manajemen
Judul T A : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan

Adapun jadwal kunjungan mahasiswa tersebut dapat dilaksanakan pada :

Hari / Tanggal : Jumat / 27 Desember 2024
Pukul : 11.00 Wib.
Tempat : Kantor PD. Rumah Potong Hewan Kota Medan
Pembimbing Lapangan : Kabag. Umum PUD. Rumah Potong Hewan,
Lama Penelitian : 27 Desember 2024 s/d 05 Januari 2025

Demikian disampaikan untuk dapat dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku di PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan.

Medan, 20 Desember 2024
An. DIREKTUR PUD. RUMAH POTONG HEWAN
KOTA MEDAN
Kabag. Umum



Muhammad Mahyar Tanjung, SE.
NRK. 227

Tembusan :

- Direktur Utama PUD. RPH Kota Medan (Sebagai Laporan)
- Direktur Umum, Keuangan, SDM PUD. RPH Kota Medan
- Ka. SPI PUD. RPH Kota Medan.

Surat Selesai Riset



PEMERINTAH KOTA MEDAN
PERUSAHAAN UMUM DAERAH
RUMAH POTONG HEWAN KOTA MEDAN
 Jalan Rumah Potong Hewan Nomor 1 Mabar Hilir Kecamatan Medan Deli Kota Medan . HP/WA: 061 - 6857073

Nomor : 539/0003/PUD.RPH/2025
 Lamp. :
 Perihal : Surat Pemberitahuan
Selesai Penelitian

Medan, 29 Januari 2025
 Kepada Yth :
 Ketua Program Studi Manajemen
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Universitas Medan Area
 Di –
 Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Ibu Nomor : 3255/FEB/01.1/X/2024, tanggal 03 Oktober 2024 Perihal : Izin Research / Survey untuk tugas menyusun Skripsi. Maka melalui surat ini kami dari PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan memutuskan bahwa Mahasiswa Saudara yang tersebut dibawah ini :

1. Nama : Ahmad Dika Khoza'inullah
- NIM : 218320027
- Program Studi : Manajemen
- Judul T A : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Budaya
 Organisasi Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja
 Karyawan Pada PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan

Telah melakukan penelitian mulai tanggal 27 Desember 2024 sampai 05 Januari dengan baik dan mahasiswa tersebut diatas menaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di PUD. Rumah Potong Hewan Kota Medan.

Demikian hal ini disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih

An. DIREKSI PUD. RUMAH POTONG HEWAN
 KOTA MEDAN
 Kabag. Umum

Mufti Mahyar Tanjung, SE.
 NRK. 227

Tembusan :

1. Direktur Utama PUD. RPH Kota Medan (Sebagai Laporan)
2. Direktur Umum, Keuangan, SDM PUD. RPH Kota Medan
3. Ka. SPI PUD. RPH Kota Medan.
4. Pertiagal