

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI SERTA KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JNE
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**TUA SAHPUTRA SIMANJUNTAK
218320246**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

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)17/12/25

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI SERTA KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JNE
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Medan Area

**TUA SAHPUTRA SIMANJUNTAK
218320246**

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

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)17/12/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Cabang Medan.
Nama : Tua Sahputra Simanjuntak
NPM : 218320246
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding

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

(Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si)

Pembimbing

Pembanding

Mengetahui:



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

Dekan

(Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus: 03 September 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE cabang Medan”, 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 03 September 2025



Tua Sahputra Simanjuntak
NPM. 218320246

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tua Sahputra Simanjuntak
NPM : 218320246
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 Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Cabang Medan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi 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: 03 September 2025

Yang Menyatakan,



Tua Sahputra Simanjuntak
NPM. 218320246

RIWAYAT HIDUP



Nama	Tua Sahputra Simanjuntak
NPM	218320246
Tempat, Tanggal Lahir	Tambusai Timur, 28 Juni 2003
Nama Orang Tua:	
Ayah	Bisker Simanjuntak
Ibu	Rauli Br Sirait
Riwayat Pendidikan:	
SMP	SMP Yadika Rantau Kasai
SMA/SMK	SMA Negeri 1 Tambusai Utara
Riwayat Studi Di Uma:	-
Pengalaman Kerja	-
No. HP/WA	082287696708
Email	tuasyahputra28@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style on employee performance, the influence of organizational culture on employee performance, the influence of organizational commitment on employee performance, the influence of leadership style and organizational culture and organizational commitment on employee performance at PT. JNE Medan branch. The research method used is an associative quantitative method where the research questions are related to the relationship between two or more variables symmetrically or clause. Data collection techniques are carried out by observation and questionnaires. The population in this study was 285 people and the sample was employees working at PT. JNE Medan Branch totaling 75 respondents. The sampling technique used the Slovin formula and the questionnaire distribution used a non-probability sampling method with a purposive sampling approach. The data analysis technique used descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the test conducted showed that the results indicated by the t test where the calculated t value was greater than the t table value ($1.709 > 1.667$), and with a significance level of 0.05 it was concluded that there was no significant influence of leadership style on employee performance. The results shown from the t test where the t count result is greater than the t table value ($6.360 > 1.667$), and with a significance level of 0.05 it is concluded that there is a significant influence of organizational culture on employee performance. The results shown from the t test where the t count statistical results are greater than the t table value ($1.818 > 1.667$), and with a significance level of 0.05 it is concluded that there is no significant influence (although close) of organizational commitment on employee performance. Proven by the results shown from the f test Where the f count value ($121.275 > f$ table (3.13), and can be seen Adjusted R Square of 0.830 which means that there is a relationship between leadership style and organizational culture and organizational commitment to employee performance of PT. JNE Medan Branch of 83.0% which means it shows a positive and significant influence.

Keywords: *Employee Performance, Leadership Style, Organizational Culture, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. JNE cabang Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif bersifat asosiatif dimana pertanyaan penelitian yang bersifat hubungan antara dua atau lebih variabel secara simetris atau klausul. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan (observasi) dan daftar pertanyaan (angket). Populasi dalam penelitian ini adalah 285 orang dan sampel merupakan karyawan yang bekerja di PT. JNE Cabang Medan berjumlah 75 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* dan penyebaran kuesioner menggunakan metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil yang ditunjukkan dari uji t dimana hasil t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,709 > 1,667$), dan dengan taraf signifikan 0,05 disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang ditunjukkan dari uji t dimana hasil t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,360 > 1,667$), dan dengan taraf signifikan 0,05 disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil yang ditunjukkan dari uji t dimana hasil statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,818 > 1,667$), dan dengan taraf signifikan 0,05 disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan (meskipun mendekati) dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil yang ditunjukkan dari uji f Dimana nilai f_{hitung} ($121,275$) $> f_{tabel}$ ($3,13$), dan dapat dilihat *Adjusted R Square* sebesar 0,830 yang berarti bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Medan sebesar 83,0% yang artinya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Tuhan yang maha esa yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE cabang Medan”**. Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua saya yang telah memberikan cinta dan kasih sayang tulus, banyak dukungan luar biasa pada setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini serta dalam studi yang saya tempuh.

Selama penyusunan skripsi, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Sc., Selaku Rektor Universitas Medan Area.

2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Ramadhani, S.E. Ak, M.Acc., Selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitriani Tobing, S.E. M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Nur Aisyah, S.E. M.M., Selaku Dosen Pembimbing penulis yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan dengan sangat baik dan mudah dimengerti serta telah memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si., Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan masukan serta saran dalam penyelesaian skripsi penulis.
7. Ibu Khairunnisak, S.M. M.M., Selaku Dosen Sekretaris yang telah banyak memberikan masukan serta saran dalam penyelesaian skripsi penulis.
8. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, S.E, M.Sc., Selaku Kabid. Pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Program Studi Manajemen.
9. Bapak Alfifto, S.E, M.Si., Selaku Kabid. Minat Bakat dan Inovasi Program Studi Manajemen.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masih duduk di bangku perkuliahan.
11. Seluruh Pegawai Universitas Medan Area, yang telah bersedia membantu proses


pengurusan administrasi penulis selama perkuliahan.

12. Kepada seluruh keluarga, orang tua Ayah Bisker Simanjuntak dan Ibu Rauli Br Sirait tersayang yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi dunia pendidikan dan masyarakat.



Medan, 03 September 2025
Penulis


Tua Sahputra Simanjuntak
218320246

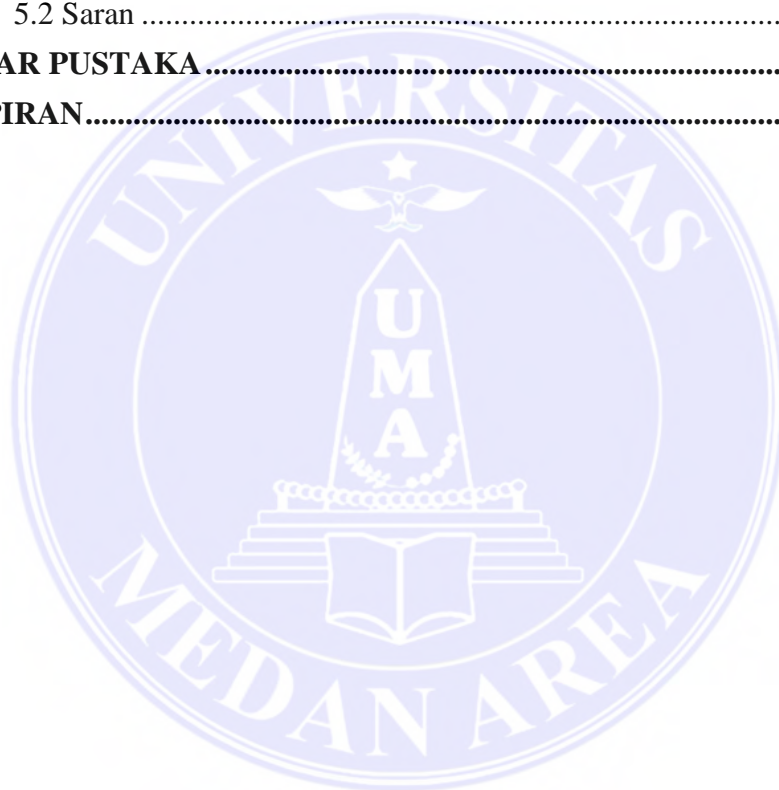
DAFTAR ISI

No. Halaman	Judul	Halaman
ABSTRACT		i
ABSTRAK		ii
KATA PENGANTAR		iii
DAFTAR ISI		vi
DAFTAR TABEL		x
DAFTAR GAMBAR		xi
DAFTAR LAMPIRAN		xii
BAB I PENDAHULUAN		1
1.1 Latar Belakang		1
1.2 Rumusan Masalah		7
1.3 Pertanyaan Penelitian		8
1.4 Tujuan Penelitian		9
1.5 Manfaat Penelitian		9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA		10
2.1. Kinerja Karyawan		10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan		10
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan		11
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan		12
2.2 Gaya Kepemimpinan		14
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan		14
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan		15
2.2.3 Tujuan Gaya Kepemimpinan		15
2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan		16
2.3 Budaya Organisasi		17
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi		17
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi		19
2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi		20
2.3.4 Indikator Budaya Organisasi		23
2.4 Komitmen Organisasi		25

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	25
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	26
2.4.3 Manfaat Komitmen Organisasi	26
2.4.4 Indikator Komitmen Organisasi	27
2.5 Penelitian Terdahulu	29
2.6 Kerangka Konseptual.....	30
2.7 Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.2.1 Lokasi Penelitian	33
3.2.2 Waktu Penelitian	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel.....	34
3.4 Operasionalisasi Variabel	36
3.5 Skala Pengukuran Data.....	37
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.7 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.7.1 Jenis Data	39
3.7.2 Sumber Data	39
3.8 Uji Instrumen Penelitian	39
3.8.1 Uji Validitas	39
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.9.1 Uji Normalitas	42
3.9.2 Uji Multikolinearitas.....	43
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	44
3.10 Teknik Analisis Data	44
3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif	44
3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda	45
3.10.3 Uji Hipotesis	46
3.10.3.1 Uji t (Uji Parsial)	46
3.10.3.2 Uji F (Uji Simultan).....	46

3.10.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	47
BAB IV HASILDAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
4.1.1 Sejarah PT. JNE cabang Medan	48
4.1.2 Visi dan Misi	48
4.1.3 Struktur Organisasi	49
4.1.4 Uraian Tugas	50
4.2 Hasil Penelitian	53
4.2.1 Uji Instrumen Penelitian	53
4.2.1.1 Uji Validitas	53
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	56
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	57
4.3.1 Uji Normalitas	57
4.3.2 Uji Multikolinearitas	59
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	60
4.4 Analisis Statistik Deskriptif	61
4.4.1 Jenis Kelamin Responden	61
4.4.2 Usia Responden	62
4.4.3 Pendidikan Responden	62
4.4.4 Unit/Divisi Karyawan	62
4.4.5 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	63
4.4.6 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi (X2)	64
4.4.7 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi (X3)	66
4.4.8 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	67
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	69
4.6 Uji Hipotesis	70
4.6.1 Uji t (Uji Parsial)	71
4.6.2 Uji F (Uji Simultan)	73
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	74

4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.7.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	86



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Pengiriman PT. JNE Medan	4
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1	Rencana Waktu Penelitian	34
Tabel 3. 2	Operasional Variabel.....	36
Tabel 3. 3	Instrumen Skala Likert.....	38
Tabel 3. 4	<i>Output</i> Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 3. 5	<i>Output</i> Uji Realibilitas Seluruh Variabel	42
Tabel 3. 6	Kategori Nilai Skala Interval Mean	45
Tabel 4. 1	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	54
Tabel 4. 2	Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)	54
Tabel 4. 3	Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)	55
Tabel 4. 4	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel 4. 5	Uji Reliabilitas	56
Tabel 4. 6	Tabel Uji Klogomorov-Smirnov	58
Tabel 4. 7	Tabel Multikolinearitas	60
Tabel 4. 8	Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4. 9	Usia Responden.....	62
Tabel 4. 10	Pendidikan Responden	62
Tabel 4. 11	Unit/Divisi Karyawan	62
Tabel 4. 12	Distribusi Jawaban Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	63
Tabel 4. 13	Distribusi Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X2)	64
Tabel 4. 14	Distribusi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi (X3).....	66
Tabel 4. 15	Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4. 16	Hasil Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4. 17	Hasil Uji-t.....	72
Tabel 4. 18	Hasil Uji F.....	73
Tabel 4. 19	Koefisien Determinasi.....	74

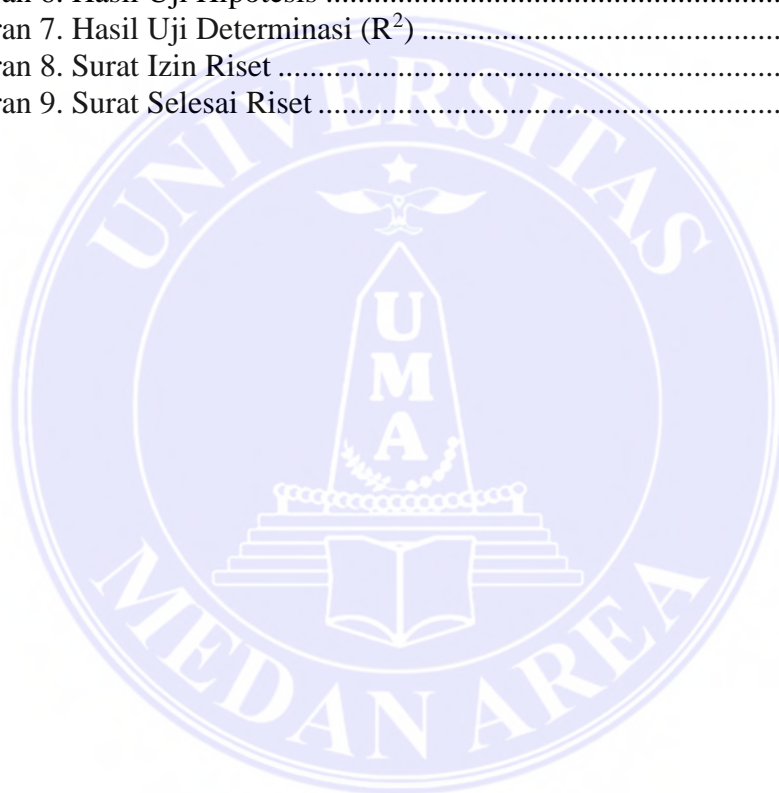
DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	31
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi PT. JNE cabang Medan 2025.....	50
Gambar 4. 2	P-Plot	57
Gambar 4. 3	Grafik Histogram.....	59
Gambar 4. 4	<i>Scatter Plots</i>	61



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 2.	Data Sampel Responden Uji Instrumen.....	89
Lampiran 3.	Hasil Uji Instrumen	97
Lampiran 4.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	101
Lampiran 5.	Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda	104
Lampiran 6.	Hasil Uji Hipotesis	104
Lampiran 7.	Hasil Uji Determinasi (R^2)	105
Lampiran 8.	Surat Izin Riset	106
Lampiran 9.	Surat Selesai Riset	107



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia perdagangan masalah pengangkutan memegang peranan yang sangat vital tidak hanya sebagai alat fisik, alat yang harus membawa barang-barang yang diperdagangkan dari produsen ke konsumen, tetapi juga sebagai alat penentu harga dari barang-barang tersebut. Karena itu bagi kepentingan perdagangannya, tiap-tiap pedagang selalu akan berusaha mendapatkan frekuensi angkutan yang tinggi dengan biaya angkutan yang rendah. Untuk semua ini diperlukan peraturan-peraturan yang selain mengatur ketertiban dan keamanan, juga mengatur hubungan-hubungan keperdataan antara pedagang dengan konsumen, pedagang satu sama lain dan pedagang dengan para pengangkut barang-barang dagangan tersebut.

Sekarang ini kebutuhan pengiriman barang telah menjadi kebutuhan utama setiap individu. Semua individu membutuhkan pengiriman barang yang cepat dan aman untuk memastikan barang yang dikirimkan sampai pada waktu dan tempat yang tepat. Untuk memenuhi kebutuhan pengiriman barang, saat ini banyak lahir perusahaan jasa pengiriman barang yang terus berkembang dan bersaing untuk merebut pasar. Salah satu di antaranya bentuk pengangkutan atau pengiriman barang adalah pengiriman melalui jasa PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). JNE merupakan perusahaan dalam bidang kurir ekspres dan logistik yang berkantor pusat di Jakarta, Indonesia. Nama resmi adalah Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Tiki JNE) yang lebih di kenal dengan nama JNE yang merupakan salah satu perusahaan

jasa kurir di Indonesia berdiri sejak tahun 1990. Tidak hanya melayani pengiriman barang dalam negeri, PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) juga menyediakan jasa pengiriman barang ke luar negeri.

Didirikannya PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dengan jaringan yang luas dan layanan yang professional diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang kebutuhan pengangkutan. Maka dengan berdirinya PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dapat diharapkan juga untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam bidang pengiriman barang dengan cara efisien, efektif, fleksibel dan seimbang.

Seperti kita ketahui pihak JNE menyediakan cara untuk meminta ganti rugi atau klaim jadi konsumen tidak perlu khawatir untuk meminta ganti rugi tetapi dalam hal mengajukan klaim ada beberapa syarat juga yang membuat konsumen menjadi kewalahan atau kesusahan bukannya seharusnya dalam mengajukan klaim konsumen tidak di persulit lagi karena sudah dirugikan dalam waktu atau barang yang rusak ditambah lagi dengan system pengajuan klaim yang memang tidak mudah dan dapat ganti ruginya juga tidak seberapa apabila dibandingkan dengan harga sesungguhnya.

Setelah pihak JNE memberikan ganti rugi terhadap konsumen yang dirugikan. Seharusnya pihak JNE memberikan kepercayaan terhadap konsumen dengan menggunakan jaminan bahwa tidak akan terulangnya kembali kejadian tersebut. Karena apabila kejadian tersebut akan terulang dan terulang terus menerus kepada konsumen lainnya ini juga akan sangat merugikan bukan hanya konsumen

tetapi pelaku usaha juga akan dirugikan karena kepercayaan yang dimiliki konsumennya akan berkurang.

Konsumen dalam hal seperti ini juga harus berani dalam mengajukan atau menuntut hak yang dimilikinya serta mendapatkan kenyamanan, keamanan dan keselamatan dalam mengkonsumsi barang dan jasa seperti yang tertulis dalam undang-undang yang ada yaitu undang-undang nomor 8 tahun 1999 mengenai perlindungan konsumen bahwa untuk meningkatkan harkat dan martabat konsumen perlu meningkatkan kesadaran, pengetahuan, kepedulian, kemampuan dan kemandirian konsumen untuk melindungi dirinya serta menumbuhkan kembangkan sikap perilaku usaha yang bertanggung jawab.

Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berada dalam diri dan diluar diri individu diantaranya sumber daya manusia, dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Lingkungan kerja atau budaya organisasi yang kondusif akan memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai, termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia (komunikasi) didalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantaranya rekan kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi termasuk budaya organisasi. Semakin tinggi kepercayaan seorang manajer kepada bawahannya (salah satu unsur motivasi) dapat meningkatkan komitmen organisasi yang bersangkutan dan tingkat kepuasan karena dilibatkan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Tabel 1.1
Jumlah Pengiriman PT. JNE Medan

No	Tahun	Jumlah pengiriman	Target Pengiriman	Efektivitas dan Efisiensi
1	2018	90.000	230.000	39%
2	2019	92.000	230.000	40%
3	2020	97.000	230.000	42%
4	2021	104.000	230.000	45%
5	2022	106.000	230.000	46%
6	2023	111.000	230.000	48%
7	2024	113.000	230.000	49%

Sumber: PT. JNE Medan

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa 7 tahun belakangan dari tahun 2018 sampai 2024. Pada tahun 2018 ada 90.000 jumlah pengiriman barang, pada tahun 2019 ada 92.000 jumlah pengiriman barang, pada tahun 2020 ada 97.000 jumlah pengiriman barang, pada tahun 2021 ada 104.000 jumlah pengiriman barang, pada tahun 2022 ada 106.000 jumlah pengiriman barang, pada tahun 2023 ada 111.000 jumlah pengiriman barang, pada tahun 2024 ada 113.00 jumlah pengiriman barang, ini menunjukkan bahwa target pengiriman barang JNE cabang Medan belum tercapai pada tahun 2018 sampai 2024 dengan target 230.000 barang per tahunnya yang dikirim oleh PT. JNE cabang Medan.

Bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel yang sudah diteliti oleh peneliti terdahulu, sehingga peneliti mengambil variabel bebas dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang biasa digunakan di PT. JNE cabang Medan adalah gaya kepemimpinan transformasional yaitu gaya kepemimpinan

yang berfokus pada perubahan dan peningkatan, dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Budaya organisasi mengacu pada perilaku yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara individu berperilaku yang menjadi ciri bagaimana individu dan kelompok dalam menyelesaikan sesuatu. Penelitian Dunan (2020) menemukan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Mooduto (2020) menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dunggio (2020) mengatakan budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan secara bersama oleh semua anggota yang terlibat di dalam organisasi.

Menurut Setyorini & Santi (2021) budaya organisasi merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi. Budaya

organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik melakukan sesuatu dalam organisasi. Tutu (2022) menyatakan budaya organisasi sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama yang digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai.

Komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk sesuatu pekerjaan atau aktivitas (Busro, 2020:86).

Menurut Luthans (2018:221) komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Sedangkan menurut Yusuf dan Syarif (2017:25) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kinerja karyawan memiliki kesamaan pengertian yang dengan performance, dimana performance adalah istilah umum untuk menggambarkan tindakan atau aktivitas suatu organisasi selama periode tertentu, kinerja bukan hanya hasil kerja, tapi juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung dari individu maupun kelompok dimana penilaian diukur dari kuantitas maupun kualitas yang mereka hasilkan dalam suatu organisasi. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat

pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan dengan hal-hal yang penulis uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE cabang Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas adapun rumusan masalah yang ditemukan adalah sebagai berikut:

PT. JNE adalah salah satu perusahaan jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi yang sangat populer di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. JNE cabang Medan. Lebih spesifik, penelitian ini akan mengkaji bagaimana strategi gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. JNE cabang Medan, seperti gaya kepemimpinan transformasional

yaitu gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan peningkatan, dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan organisasi. Budaya organisasi meliputi orientasi pada pelanggan, kerja keras dan disiplin, dan penghargaan terhadap prestasi, serta komitmen organisasi meliputi kejujuran, tanggung jawab dan visioner yang berdampak pada kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel 1.1 jumlah pengiriman PT. JNE cabang Medan dari tahun 2018-2024 jumlah pengiriman tidak memenuhi target pengiriman bahkan efektivitas dan efisiensi di bawah 50%, masalah tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini mengangkat isu di bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan strategi perusahaan logistik dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. JNE cabang Medan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka terdapat pertanyaan penelitian diantaranya adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE cabang Medan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE cabang Medan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JNE cabang Medan?
4. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JNE cabang Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan, maka penelitian ini memiliki tujuan diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. JNE cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. JNE cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. JNE cabang Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. JNE cabang Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis untuk menambah wawasan, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. JNE cabang Medan.
2. Bagi PT. JNE cabang Medan sebagai masukan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. JNE cabang Medan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi agar bisa lebih dikembangkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (Robbins 2007:294), adalah dua individu atau lebih berinteraksi dan saling bergantung yang menggabungkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan disebut kinerja karyawan (Mangkunegara, 2004).

Menurut Moeheriono (2009:61) kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2009:5) menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan definisi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggung jawab, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam bekerja, karena sangat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan dan dijadikan suatu tanda keberhasilan suatu perusahaan dan orang yang ada didalam perusahaan tersebut.

Menurut Simanjuntak (2011:11), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a. **Kompensasi individu**

Dalam hubungannya dengan kinerja maka kompensasi adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dapat menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang hal yang sama.

b. **Dukungan organisasi**

Kondisi dan syarat kerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberikan kejelasan bagi

setiap orang tentang sasaran tersebut, sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang.

c. Faktor psikologis

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya yang ada didalam perusahaan dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan pelatihan tertentu. Faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja dalam organisasi.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012:113) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori berikut ini:

a. Efektif.

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

b. Efisien.

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

c. Kualitas.

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kaebutuhan dan harapan konsumen.

d. Ketepatan waktu.

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.

e. Produktivitas.

Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

f. Keselamatan.

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Prawirosentono, (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dinilai dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut (Nawawi dan Martini, 1995), sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Sedangkan menurut (Rauch & Behling, 1984), suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama dan kemampuan seni atau teknik untuk membuat sebuah kelompok.

Menurut Arifin (2017:126), adalah kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Aminullah (2015:167), mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan orang yang memiliki wewenang untuk memberikan tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai suatu tujuan yang ditentukan.

Menurut Rhoma (2017:12), gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan juga disebut sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafa, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu hal yang sangat menarik dibicarakan, baik berkaitan dengan peranan fungsi ataupun hal yang melekat dalam Kepemimpinan baik organisasi formal maupun non formal.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut (H. Jodeph Reitz, 1981), faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kepribadian pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- c. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- d. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

2.2.3 Tujuan Gaya Kepemimpinan

Sarana untuk mencapai suatu tujuan, dengan memperhatikan apakah tujuan itu tercapai atau tidak dan bagaimana caranya agar dapat mencapainya, maka kita akan bisa mengetahui jiwa kepemimpinan seseorang.

Memotivasi orang lain, untuk membantu orang lain agar lebih menjadi termotivasi, mempertahankan serta meningkatkan disiplin didalam diri mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa membuat pengikut/bawahan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Arifin (2012:128), berikut ini dimensi yang terdapat pada kepemimpinan, antara lain:

1. Instruksi.

Dalam hal ini, seorang pemimpin harus mampu memberikan perintah yang jelas dan tegas kepada pegawai atas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Untuk itu, setiap pegawai yang diberikan tugas diwajibkan untuk melakukan tugas tersebut dan memberikan hasil seperti yang diharapkan.

2. Konsultasi.

Pada kondisi ini, seorang pemimpin haruslah mampu menyelesaikan masalah yang timbul secara bersama-sama, hal ini dimaksudkan agar dapat ditemukan solusi yang tepat bagi kedua pihak. Selain itu, seorang pemimpin yang bijaksana bersedia menerima saran dan kritik dari pegawai bila sesuai dengan situasi dan kondisi.

3. Partisipasi.

Keberadaan seorang pemimpin perlu ikut ambil bagian dalam kelompok kerja yang terbentuk di perusahaan sehingga waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas akan lebih cepat dan memberikan hasil yang optimal. Selain itu, seorang pemimpin juga diharapkan mampu memberikan wewenang dan tugas yang jelas pada semua pegawai agar tidak terjadi kesalahan atau penyimpangan yang dapat berpengaruh buruk pada hasil yang diberikan.

4. Delegasi.

Kemampuan seorang pemimpin juga dapat diketahui dari keterampilannya dalam mendelegasikan tugas yang diberikan pada pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Siagian (2002:121), indikator-indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
6. Memperhitungkan sektor kepuasan para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya.
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Rivai (2009:135), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi berkaitan dengan cara-cara perusahaan mengelola karyawan mereka yang didasari nilai-nilai perusahaan sebagai acuan baku dengan mempertimbangkan mengapa individu bertindak dengan cara tertentu di lingkungan kerja. Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang diyakini oleh anggota organisasi, dimana budaya

didefinisikan sebagai suatu sistem mengenai pengertian yang diterima secara bersama. Dengan demikian individu dengan latar belakang yang berbeda atau level yang berbeda dalam organisasi akan memiliki kecenderungan untuk mendeskripsikan budaya organisasi dalam pengertian yang sama. Definisi budaya organisasi menurut Robbins adalah sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Sedangkan menurut F.E. Kast dan J.E. Rosenzweig (2019) budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan dan pemahaman yang penting dan sama-sama dimiliki oleh para anggotanya. Budaya organisasi menyatakan nilai-nilai atau ide-ide dan kepercayaan bahwa yang sama-sama dianut oleh para anggota itu seperti terwujud dalam alat-alat simbolis seperti mitos, upacara, cerita, legenda, dan bahasa khusus.

Menurut Wirawan (2007:10), budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005:113), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam

organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut David (2004:202) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajari ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah dibuktikan cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Berdasarkan teori para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi, dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Wirawan (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi ada dua:

1. Kinerja Anggota

Budaya organisasi memegang peranan penting terhadap kinerja karyawan.

Karena baik buruknya layanan yang diberikan perusahaan ditentukan oleh budaya organisasi dan itu akan berdampak terhadap kinerja para karyawan.

2. Organisasi

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek dan perilaku anggota secara individual dan kelompok, dan setiap organisasi mempunyai budayanya sendiri sesuai dengan karakteristik

perusahaan tersebut. Robbins dan Judge (dalam Sudaryono, 2019), mengungkapkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu. Adapun faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- a. *Observed Behavioral Regularities* (keteraturan perilaku yang diamati), yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah atau ritual tertentu.
- b. *Norms* (norma), yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. Norma-norma membentuk berbagai ide menyangkut apa yang para anggota harus lakukan dan rasakan, bagaimana perilaku ini harus diatur, dan sanksi apa yang harus diterapkan Ketika perilaku yang terjadi tidak sesuai dengan kebanyakan.
- c. *Dominant Values* (Nilai Dominan), yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut data yang dikemukakan Tika (2008:14), dalam bukunya yang berjudul “Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”, menyatakan bahwa terdapat 10 fungsi utama budaya organisasi, diantaranya:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan.

Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

2. Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi.

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi ataupun perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

4. Sebagai mekanisme

Dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.

5. Sebagai integrator.

Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.

6. Membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi.

Fungsi ini dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.

7. Sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.

Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi.

8. Lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.

Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

9. Sebagai alat komunikasi.

Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.

10. Sebagai penghambat berinovasi.

Budaya organisasi dapat juga menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal. Oleh karena itu, fungsi budaya organisasi sebagai pedoman kontrol dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi melalui nilai-nilai dan norma yang dianut untuk lebih berinovasi. Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Wirawan (2007:129), mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma.

Norma adalah pelaksanaan perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma pada organisasi sangat penting karena mengatur perilaku karyawan, sehingga perilaku karyawan dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan yang berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus kita lakukan.

2 Kepercayaan.

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3 Berorientasi kepada semua kepentingan anggota.

Kerja tim yang dilaksanakan anggota terhadap tupoksi mereka akan terkait dengan tim bagian lain yang berbeda tupoksinya. Apabila anggota melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, mereka akan selalu berorientasi kepada sesama anggota agar dapat tercapai target organisasi.

4 Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.

Sejauh mana atasan dapat memberikan motivasi terhadap bawahannya agar lebih semangat lagi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Umar (2008:216) yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu:

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sejauh mana karyawan dapat bekerja secara leluasa tanpa ada hambatan apapun agar dapat sesuai yang diharapkan.

2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.

Sejauh mana karyawan bertoleransi terhadap sesama pekerja, tidak adanya saling bertolak belakang atas sikap pekerja.

3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.

Sejauh mana pekerja harus mengetahui dimana atas prestasi yang telah dicapai dapat diakui oleh perusahaan.

4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.

Sejauh mana karyawan dapat menjaga ketentraman organisasi yang kondusif demi terciptanya tujuan organisasi.

5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.

Sejauh mana atasan dapat memberikan motivasi terhadap bawahannya agar lebih semangat lagi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2012:100), komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169), mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Menurut Stephen P. Robbins (2008:35) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Menurut Darmawati (2013:2007:71), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta

kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David dalam Sopiah (2008:155) dan Agustini (2011:163), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Faktor personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur: besar atau kecil, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja: karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

2.4.3 Manfaat Komitmen Organisasi

Keyakinan tentang pentingnya komitmen dalam kaitannya dengan efektivitas organisasi tampak sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan para ahli Ivancevich dan Matteson (2002:206).

Manfaat adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi.

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi.

2. Mengurangi atau meringankan *supervise* pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan *supervise* terhadapnya. *Supervise* yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektivitas organisasi

Penelitian menunjukan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, Tingkat pergantian pegawai rendah dan Tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen memiliki manfaat yang penting untuk organisasi, dengan adanya komitmen dalam organisasi maka akan menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi, mengurangi *supervise* karyawan serta meningkatkan efektivitas dalam organisasi.

2.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Menurut Allen dan Meyer (2013:169), menyatakan bahwa terdapat tiga macam indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan nilai-nilai organisasi.

- a. Keinginan berkarir di organisasi
- b. Rasa percaya terhadap organisasi
- c. Pengabdian kepada organisasi

2. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi:

- a. Kecintaan pegawai kepada organisasi
- b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi

3. Komitmen *normative*

Komitmen *normative* (*normative commitment*), merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika:

- a. Kesetiaan terhadap organisasi
- b. Kebahagiaan dalam bekerja
- c. Kebanggaan bekerja pada organisasi

Menurut Wibawa (2015:55) yang menilai komitmen organisasi antara lain adalah :

1. Rasa memiliki terhadap organisasi
2. Rasa lekat dengan organisasi
3. Arti organisasi secara pribadi
4. Tidak akan meninggalkan organisasi
5. Bangga dengan organisasi
6. Loyalitas

2.5 Penelitian Terdahulu

Secara ringkas beberapa penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Natalia G.C.Wokas Lucky O.H.Dotulong Dan Regina Saera (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Kawangkoan.	Persepsi Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja, lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.	Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Kawangkoan.
2	Imam Baihaqi dan Saifudin (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai variabel <i>intervening</i> .	Persepsi Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan, Kinerja Karyawan.	Budaya Organisasi, OCB secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Kepemimpinan, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh atas Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1
penelitian terdahulu (lanjutan)

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3	I Kadek Budiantara Ni Wayan Eka Mitariani dan I Gusti Ayu Imbayani (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan outsourcing pada perusahaan penyedia jasa <i>outsourcing</i> PT.Adidaya Madani Denpasar.	Persepsi Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.	Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Adidaya Madani Denpasar.
4	Hariyanto, Mei Indrawati dan Muninghar (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan RS Aisyiyah. Bojonegoro.	Persepsi Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro.
5	Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari dan Hasta Herlan Asymar (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Melzer Global Sejahtera Jakarta.	Persepsi Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Melzer Global Sejahtera Jakarta.

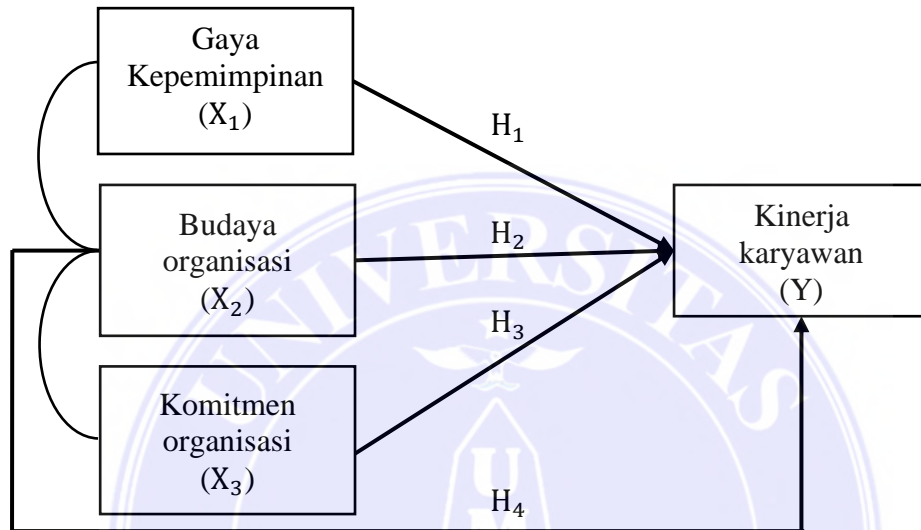
Sumber; Diolah Peneliti, (2024)

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini berfungsi untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat di uji (Sugiyono:2012).

Dalam kerangka konseptual ini peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:81), hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

H₁. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

JNE cabang Medan.

H₂. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE cabang Medan.

H₃. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

JNE cabang Medan.

H₄. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE cabang Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Disini peneliti menggunakan penelitian asosiatif, dikarenakan penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013:5), merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel *independent* dan variabel *dependen*. Dimana untuk variabel *independent* adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sedangkan untuk variabel *dependen* adalah kinerja karyawan

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. JNE cabang Medan, dimana perusahaan beralamat di Jln. Lintas Sumatera, Amplas *Trade Center* (ATC) Blok F10, Kota Medan, Sumatera Utara, 20149.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan September 2024 – Juli 2025. Berikut adalah uraian rencana waktu penelitian:

Tabel 3. 1
Rencana Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2024				2025				
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan-Feb	Mar-Apr	Mei-Jun	Jul-Agst	Sep
1	Pengajuan Judul	■								
2	Penyelesaian Proposal	■								
3	Revisi Proposal	■	■	■						
4	Seminar Proposal				■					
5	Penelitian					■	■	■		
6	Seminar Hasil								■	
7	Revisi Seminar Hasil								■	
8	Sidang Meja Hijau									■

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2010:115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. JNE cabang Medan tahun 2024 yang berjumlah 285 orang.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sementara metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*, yang mana *purposive sampling* itu sendiri merupakan teknik

penentuan sampel yang memiliki pertimbangan tertentu berdasarkan kriteria yang telah di tentukan (Sugiyono, 2019). Adapun kriteria yang harus dimiliki oleh calon responden pada penelitian ini antara lain:

1. Karyawan aktif yang bekerja di PT. JNE cabang Medan.
2. Karyawan yang berusia 16-45 tahun.
3. karyawan yang bekerja di unit/divisi *inbound, outbound, transport & delivery*, dan *sales counter officer*.

Dalam penelitian ini, menentukan sampel penelitian menggunakan rumus *slovin* untuk menentukan banyaknya jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah elemen/anggota sampel

N= jumlah elemen/anggota populasi

e = *Error level*

maka:

$$n = \frac{285}{1 + (285 \times 0.1^2)}$$

$$n = 74.02$$

$$n = 75$$

Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. JNE cabang Medan dengan jumlah 75 orang.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator Variabel	Skala
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya Kepemimpinan menurut Arifin (2017:126), adalah kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.	1. Instruksi. 2. Konsultasi. 3. Partisipasi. 4. Delegasi. Arifin (2012:128).	<i>Likert</i>
Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya Organisasi menurut Wirawan (2007:10), didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi	1. Pelaksanaan Norma. 2. Pelaksanaan nilai-nilai. 3. Kepercayaan. 4. Berorientasi pada kepentingan anggota. 5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi. Wirawan (2007:129).	<i>Likert</i>
Komitmen Organisasi (X ₃)	Komitmen Organisasi menurut Allen dan Meyer (2013:169), sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen <i>Normative</i> Allen dan Meyer (2013:169).	<i>Likert</i>

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)

Variabel	Definisi	Indikator Variabel	Skala
Komitmen Organisasi (X ₃)	Komitmen Organisasi menurut Allen dan Meyer (2013:169), sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak	4. Komitmen Afektif 5. Komitmen Berkelanjutan 6. Komitmen <i>Normative</i> Allen dan Meyer (2013:169).	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan menurut Moeheriono (2009:61), adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan 5. Produktivitas 6. Keselamatan Moeheriono (2012:113).	<i>Likert</i>

Sumber : Data Diolah peneliti (2025)

3.5 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini juga sering disebut *summated rating scale*, karena digunakan untuk memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan jawaban pernyataan atau pertanyaan yang diberikan (Situmorang, 2017).

Skala interval yang digunakan didalam penelitian ini adalah bersifat *favorable* dimana:

Tabel 3. 3
Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Situmorang (2018)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait untuk memberikan data yang diperlukan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah.

3.7 Jenis dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:69) “data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang diperoleh dari Lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada pegawai yang dijadikan sampel penelitian.

3.7.2 Sumber Data

Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan di lapangan.
- b. Data sekunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil perusahaan, tugas pokok dan fungsi, dan jumlah karyawan.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya *instrument* kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2013:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total)

serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Sosial Sciences* (SPSS).

Uji validitas dalam survei ini dilakukan di luar responden utama penelitian. Perhitungan r tabel menggunakan rumus $N - 2$, di mana N merupakan jumlah responden pada uji validitas. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, maka diperoleh r tabel = 28, dan pada tingkat signifikan 0,05 (5%), nilai r tabel yang digunakan adalah 0,361. Dimana kriterianya adalah:

1. Karyawan aktif yang bekerja di PT. JNE Cabang Medan.
2. Karyawan yang berusia 16-45 tahun.
3. karyawan yang bekerja di unit/divisi *inbound, outbound, transport & delivery*, dan *sales counter officer*.

Dengan demikian, hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dapat di sajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Output Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Status
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,85	0,361	Valid
	GK2	0,84	0,361	Valid
	GK3	0,886	0,361	Valid
	GK4	0,904	0,361	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,767	0,361	Valid
	BO2	0,874	0,361	Valid
	BO3	0,812	0,361	Valid
	BO4	0,741	0,361	Valid
	BO5	0,918	0,361	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,838	0,361	Valid
	KO2	0,7	0,361	Valid
	KO3	0,815	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,868	0,361	Valid
	KK2	0,712	0,361	Valid
	KK3	0,793	0,361	Valid
	KK4	0,77	0,361	Valid
	KK5	0,744	0,361	Valid
	KK6	0,741	0,361	Valid

Sumber: Olah Data Uji Validitas SPSS 23

Seluruh butir pertanyaan dari masing-masing variabel, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, yang telah diuji validitasnya, dinyatakan valid sehingga layak digunakan dalam kuesioner penelitian ini.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 maka, dinyatakan *reliable* atau valid. Sebaliknya jika

memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka, dinyatakan tidak *reliable* atau tidak valid.

Tabel 3. 5
Output Uji Realibilitas Seluruh Variabel

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Status
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,893	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,875	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,675	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,859	Reliabel

Sumber: Olah Data Uji Realibilitas SPSS 23

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji mengenai ada atau tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar tiga asumsi klasik, dimana ketiga asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengenali apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya mempunyai distribusi wajar atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan uji *kolmogorov-smirnov*, normal P-Plot dan histogram.

Uji *kolmogorov-smirnov* dilakukan untuk memastikan data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal yakni apabila nilai sig > 0,05 maka data penilaian terdistribusi secara normal.

Uji P-Plot yaitu dengan melihat grafik normal plot. Apabila titik-titik pada grafik lurus, maka residual dari data terdistribusi secara normal. Cara lainnya melihat uji normalitas dengan P-Plot (*Probability Plot*). Apabila plot dari keduanya berbentuk linier (dapat didekati garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Seringkali ditemukan bahwa ujung-ujung plot pada P-Plot sedikitnya menyimpang dari garis lurus. Bila pola-pola titik yang terletak selain di ujung-ujung plot masih berbentuk linier, meskipun ujung-ujung plot sedikit menyimpang dari garis lurus, maka dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar normal.

Histogram yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau kekiri berarti memberi tahu bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi maka dilakukan dengan melihat nilai toleransi 0,1 dan sebaliknya, Sebab *Variance Inflasi Faktor* (VIF) <10 menunjukkan jika data tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variens* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika *variens* dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan uji *Scatterplot*.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan analisis data dengan teknik statistik deskriptif dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data, berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Hikmawati, 2017). Adapun data-data yang disajikan tersebut merupakan data-data yang menampilkan nilai *mean* (X) adalah nilai rata-rata. Untuk melihat kecenderungan penilaian terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden, maka akan dilihat dari nilai rata-rata (*mean*). Analisis *mean* dilakukan dengan membuat suatu batas kelas yang digunakan untuk memutuskan apakah nilai rata-rata dapat masuk dalam kategori baru. Hasil dari rata-rata kemudian dibagi pada rentang skala berdasarkan rumus berikut:

$$\text{Rentang skala interval } mean = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{nilai tertinggi}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

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

Tabel 3. 6
Kategori Nilai Skala Interval Mean

NO	Nilai Skala Interval <i>Mean</i>	Kategori
1	1,00-1,80	Sangat Tidak Setuju
2	1,81-2,60	Tidak Setuju
3	2,61-3,40	Kurang Setuju
4	3,41-4,20	Setuju
5	4,21-5,00	Sangat Setuju

3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu profitabilitas, *leverage*, kebijakan deviden Terhadap struktur modal.

Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

α = konstanta

β = koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (Gaya Kepemimpinan)

X_2 = Variabel bebas (Budaya Organisasi)

X_3 = Variabel bebas (Komitmen Organisasi)

3.10.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan. Uji hipotesis adalah pengujian yang dicoba untuk bertujuan mencari tingkatan signifikan paling tinggi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dicoba dengan cara analisis regresi berganda, disebabkan terdapatnya variabel independen yang lebih dari satu.

3.10.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk pengujian regresi secara parsial (uji t) dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Toleransi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dengan batasan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.10.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05) maka model penelitian dapat digunakan atau dinyatakan layak.

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.10.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018), menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Dari sini dapat diketahui seberapa besar variabel dependen akan mampu dijelaskan oleh variabel independennya, sedangkan sisanya akan dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE cabang Medan. Bahwa koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,709 oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,709 > 1,667$), maka hipotesis tidak diterima pada taraf signifikan 0,05.
2. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JNE cabang Medan. Bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 6,360 oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,360 > 1,667$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikan 0,05.
3. Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan (meskipun mendekati) terhadap kinerja karyawan pada PT JNE cabang Medan. Bahwa koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 1,818 oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,818 > 1,667$), maka hipotesis tidak diterima pada taraf signifikan 0,05.
4. Variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT JNE cabang Medan. Diperoleh hasil perhitungan statistik nilai F_{hitung} adalah sebesar 121,275 sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 3,13, dengan demikian $f_{hitung} (121,275) > f_{tabel} (3,13)$ nilai sig F adalah sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_4 diterima. Artinya secara simultan seluruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

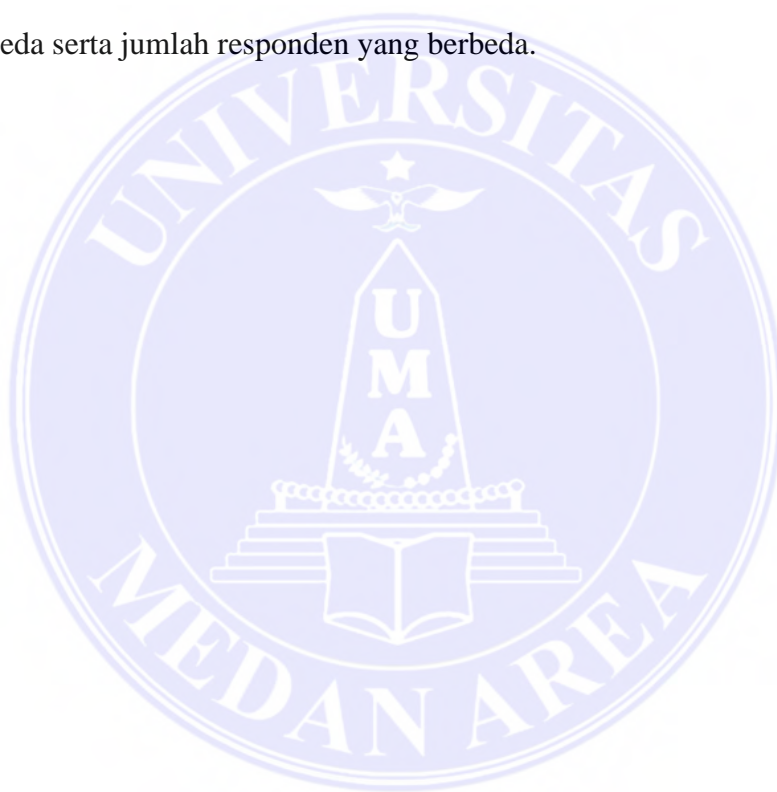
Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah:

1. Bagi pihak perusahaan

- a. Nilai sig = 0.163 > 0.05, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan (misalnya melalui pelatihan kepemimpinan, coaching, mentoring). Pemimpin juga harus lebih mampu memberikan motivasi, komunikasi yang jelas, serta keteladanan agar dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai sig = 0.000 < 0.05, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif harus dipertahankan dan ditingkatkan, misalnya dengan memperkuat nilai kebersamaan, disiplin, serta inovasi agar kinerja terus meningkat.
- c. Nilai sig = 0.073 > 0.05, artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan (meskipun mendekati). Perlu meningkatkan *sense of belonging* dan loyalitas karyawan. Memberikan kesempatan pengembangan karir, jaminan

kesejahteraan, serta pengakuan atas kontribusi karyawan. Jika komitmen meningkat, besar kemungkinan pada penelitian selanjutnya efeknya bisa signifikan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan lokasi dan waktu penelitian yang berbeda serta jumlah responden yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen and Meyer. (2013). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Aminullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arifin. (2017). Teori dan Kasus Manajemen Sumber Daya Manusia. Jepara: Unisnu Press.
- Busro M. 2018. Teori-teori Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- David Fred R. (2004). Manajemen Strategis: Konsep-Konsep. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Dermawati R, Hidayati N.L, H. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organisasi Citizenship Behavior. Jurnal Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 7(1), 1-9.
- Faturahman, Burhanudin & Mukhamad. "Kepemimpinan dalam budaya organisasi." Madani jurnal politik dan sosial kemasyarakatan 10.1 (2018): 1-11.
- Hasibuan, H. M. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamal, Fahmi, Widi Winarso, dan Edy Sulistio. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM) 15.2 (2019).
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS), Vol. 5 No. 3.
- Luthans, Fred. 2018. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Judul Asli: Organizational Behavior 10th Edition. Penerjemah: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti Th.Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Mattayang, Besse. "Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu refleksi teoritis." *JEMMA (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi)* 2.2 (2019): 45-52.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Ghalia Indonesia.
- Muh.Arif, S. W. (2024). *Gaya Kepemimpinan*. Batam, Indonesia: CV. Rey Media Grafika
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, dan Muhammad Fahmi. "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 1.1 (2018): 9-25.
- Mulyadi dan Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- Nikmat, Katarina, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Putri Nilam Kencana. 2020. "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Pengguna Jasa Service di Dealer Honda Wahana Ciputat". *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, Vol 4 No.1.
- Ratnasari SL, Hartati Y. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Rhoma Nurlia. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AL-Ijarah Indonesia Finance Lampung Skripsi*. Lampung: Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
- Robbin P.Stephen dan Timoty A.Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbin Stephen p. (2007). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbin Stephen p. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia. PT Intan Sejati.
- Robbins, S. P., 2001, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, PT Prenhallindo, Jakarta.

- Rohaeni, Heni. "Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 4.1 (2016): 32-47.
- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2).
- Sigit, S. 2003, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Jaya, Jakarta Thoha, M. 2003. *Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suryanto, Dasep. 2020. *Speak to Lead. 28 Strategi Komunikasi Untuk Mencapai Tujuan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Taufiq, Ootong Husni & Wardani, Ari Kusumah. 2020. Karakter Kepemimpinan Ideal dalam Organisasi. *Jurnal Moderat*. 6(3). 513-524. Universitas Galuh.
- Tisnawati, E., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Tutu, Rio V. B., William A. Areros, and Joula J. Rogahang (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado." *Productivity* 3, no. 1 (January 15, 2022): 24–29.
- Waedoloh, Husen, Hieronymus Purwanta, dan Suryo Ediyono. "Gaya kepemimpinan dan karekteristik pemimpin yang efektif." *Studi Sosial, Humaniora, dan Pendidikan (SHES): Seri Konferensi* . Jil. 5. Nomor 1 Tahun 2022.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yusuf, Ria Mardiana, dan Darman Syarif. *Organisasi komitmen* . Nas Media Pustaka, 2018.
- Zaharuddin, 2021. *Gaya Kepemimpinan & Organisasi*. Jawa Tengah : NEM – Anggota.

LAMPIRAN



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian :

Pada pertanyaan dibawah ini, anda dimohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan keadaan / kondisi yang sebenarnya.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ 16-25 Tahun ☐ 26-35 Tahun
☐ 36-45 Tahun ☐ > 45 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
5. Unit/Devisi Karyawan : ☐ *inbound* ☐ *outbound*
☐ *transport & delivery* ☐ *sales counter officer (SCO)*

Pilihlah salah satu jawaban dari setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan/perasaan diri Anda, dengan cara memberi tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Gaya Kepemimpinan (X1)						
1	Saya selalu mendengarkan instruksi pimpinan					
2	Saya selalu berkonsultasi kepada pimpinan					
3	Saya selalu berpartisipasi dalam setiap pekerjaan					
4	Saya mampu menjalankan delegasi yang diberikan kepada saya					

Budaya Organisasi (X2)					
1	Saya mampu melaksanakan norma di perusahaan				
2	Saya dapat melaksanakan nilai-nilai di dalam perusahaan				
3	Saya mendapatkan kepercayaan melaksanakan pekerjaan saya				
4	Perusahaan saya selalu berorientasi pada kepentingan anggota				
5	Saya merasa puas jika berkomunikasi dengan pimpinan				
Komitmen Organisasi (X3)					
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan				
2	Saya merasa senang menghabiskan karier di perusahaan				
3	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar di perusahaan				
Kinerja Karyawan (Y)					
1	Saya mampu memenuhi target yang telah ditetapkan				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan baik				
3	Saya merasa kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan				
4	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan				
5	Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan				
6	Saya merasa perusahaan mampu menjamin keselamatan kerja saya				

Lampiran 2. Data Sampel Responden Uji Instrumen

Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Gaya Kepemimpinan (GK)				GK
	GK1	GK2	GK3	GK4	Total
1	5	4	4	4	17
2	5	4	4	4	17
3	5	5	4	2	16
4	5	4	4	4	17
5	5	5	5	5	20
6	5	4	4	3	16
7	5	5	5	5	20
8	5	4	4	4	17
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	5	4	4	3	16
12	2	3	4	4	13
13	5	4	1	3	13
14	5	2	4	3	14
15	5	5	5	5	20
16	4	4	3	3	14
17	5	1	4	4	14
18	3	4	5	2	14
19	5	4	2	1	12
20	1	5	5	5	16
21	5	4	4	4	17
22	5	5	4	5	19
23	3	4	2	3	12
24	5	4	1	5	15
25	5	2	4	5	16
26	4	5	4	1	14
27	5	4	5	2	16
28	2	5	3	5	15
29	5	3	4	2	14
30	1	5	5	4	15
31	4	5	5	3	17
32	5	4	5	2	16
33	3	2	3	2	10
34	5	4	4	5	18
35	4	5	3	1	13

36	5	1	5	2	13
37	2	4	3	2	11
38	1	4	4	3	12
39	4	4	4	5	17
40	5	4	4	4	17
41	5	5	5	4	19
42	1	5	5	5	16
43	1	3	1	2	7
44	2	4	4	2	12
45	2	1	2	3	8
46	5	5	4	2	16
47	5	4	5	5	19
48	5	4	5	4	18
49	4	2	4	3	13
50	5	4	3	1	13
51	5	5	4	5	19
52	5	4	4	2	15
53	5	5	5	5	20
54	5	5	4	5	19
55	1	2	1	3	7
56	5	5	4	4	18
57	5	5	5	5	20
58	2	3	2	1	8
59	5	4	5	2	16
60	4	4	4	4	16
61	3	1	3	2	9
62	5	5	5	5	20
63	5	4	5	5	19
64	5	4	4	5	18
65	3	2	3	1	9
66	5	5	5	5	20
67	1	3	3	2	9
68	5	5	5	5	20
69	2	3	1	3	9
70	5	5	5	5	20
71	3	2	1	2	8
72	2	3	2	1	8
73	5	4	5	5	19
74	5	5	5	4	19
75	1	3	2	1	7

Budaya Organisasi (X2)

No	Budaya Organisasi (BO)					BO
	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	Total
1	5	4	4	4	4	21
2	5	4	4	4	4	21
3	5	4	4	4	3	20
4	5	4	4	3	5	21
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	4	4	3	20
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	4	5	4	22
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	4	4	4	4	21
12	1	4	4	5	3	17
13	3	4	2	3	4	16
14	5	2	4	4	4	19
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	1	4	5	18
17	5	4	4	2	2	17
18	5	1	5	5	1	17
19	4	3	4	1	5	17
20	2	5	3	5	5	20
21	5	5	4	3	4	21
22	5	1	4	4	2	16
23	3	3	2	4	1	13
24	5	5	5	2	2	19
25	4	5	4	3	4	20
26	5	4	1	5	4	19
27	5	4	3	4	4	20
28	2	5	5	5	5	22
29	4	2	4	1	3	14
30	1	5	5	5	5	21
31	5	4	4	5	4	22
32	4	2	5	4	4	19
33	1	3	4	3	2	13
34	5	4	3	5	5	22
35	3	4	2	4	3	16
36	4	5	5	1	4	19

37	2	4	5	4	1	16
38	4	5	1	5	3	18
39	4	1	5	5	5	20
40	5	4	4	2	2	17
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	1	5	21
43	3	1	3	2	3	12
44	4	5	4	5	1	19
45	4	4	5	3	4	20
46	5	4	4	4	3	20
47	5	2	5	3	5	20
48	4	4	1	4	5	18
49	2	3	5	3	2	15
50	5	4	2	3	5	19
51	1	5	5	5	5	21
52	5	4	4	4	4	21
53	5	5	1	5	5	21
54	5	5	4	4	2	20
55	3	1	2	3	2	11
56	4	4	4	4	5	21
57	5	5	5	5	5	25
58	1	2	3	2	3	11
59	5	5	5	1	4	20
60	4	4	5	5	5	23
61	4	3	1	2	1	11
62	5	5	5	5	5	25
63	5	4	5	4	4	22
64	5	4	4	5	4	22
65	3	2	1	3	2	11
66	5	5	5	5	5	25
67	3	4	2	1	5	15
68	5	5	5	5	5	25
69	1	2	3	2	1	9
70	5	5	5	5	5	25
71	3	1	3	2	3	12
72	5	4	3	3	3	18
73	5	3	5	3	5	21
74	4	4	4	4	4	20
75	1	2	2	3	1	9

Komitmen Organisasi (X3)

No	Komitmen Organisasi (KO)			KO
	KO1	KO2	KO3	Total
1	4	4	5	13
2	4	4	4	12
3	5	5	4	14
4	4	5	4	13
5	5	5	5	15
6	4	3	5	12
7	5	5	5	15
8	5	4	4	13
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	5	4	4	13
12	3	4	5	12
13	4	3	3	10
14	5	4	4	13
15	5	5	5	15
16	4	4	2	10
17	2	1	4	7
18	4	4	1	9
19	4	2	4	10
20	1	5	5	11
21	5	5	5	15
22	5	1	5	11
23	3	2	5	10
24	3	4	4	11
25	5	4	3	12
26	4	5	5	14
27	5	4	4	13
28	4	5	4	13
29	1	3	2	6
30	4	5	5	14
31	4	5	4	13
32	5	4	5	14
33	1	2	3	6
34	5	4	5	14
35	4	4	4	12
36	4	5	5	14
37	5	4	5	14

38	4	3	4	11
39	4	5	5	14
40	5	4	5	14
41	4	5	5	14
42	5	5	5	15
43	2	1	2	5
44	4	5	4	13
45	4	4	4	12
46	1	3	2	6
47	5	5	4	14
48	5	5	5	15
49	5	4	5	14
50	4	5	5	14
51	5	4	5	14
52	5	4	5	14
53	5	5	5	15
54	5	5	5	15
55	2	3	1	6
56	4	4	5	13
57	5	5	5	15
58	1	1	3	5
59	5	4	4	13
60	4	5	5	14
61	1	3	1	5
62	5	5	5	15
63	5	4	5	14
64	5	5	4	14
65	3	1	2	6
66	5	5	5	15
67	1	2	3	6
68	5	5	5	15
69	2	3	3	8
70	5	5	5	15
71	3	1	2	6
72	5	4	5	14
73	5	4	5	14
74	5	5	5	15
75	1	2	1	4

Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan (KK)						KK
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	Total
1	4	5	4	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	5	20
3	5	4	5	3	4	4	21
4	5	4	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	5	5	25
6	3	5	4	4	4	5	20
7	5	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	5	4	5	21
9	5	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	3	4	5	19
12	4	5	1	4	2	3	16
13	3	3	2	1	5	4	14
14	4	4	4	4	1	5	17
15	5	5	5	5	5	5	25
16	4	2	4	4	3	2	17
17	1	4	4	4	4	5	17
18	4	1	4	2	5	5	16
19	2	4	3	5	4	1	18
20	5	5	5	3	5	5	23
21	5	5	4	3	5	4	22
22	1	5	5	4	5	4	20
23	2	5	2	5	3	5	17
24	4	4	3	2	5	1	18
25	4	3	4	4	5	5	20
26	5	5	4	5	1	5	20
27	3	4	1	4	4	5	16
28	5	1	5	3	4	3	18
29	3	2	5	1	2	5	13
30	5	5	5	4	5	2	24
31	5	4	5	4	5	4	23
32	4	5	5	1	5	5	20
33	2	3	4	3	3	4	15
34	4	5	3	4	1	5	17
35	3	4	5	3	3	2	18
36	1	5	4	5	4	5	19
37	4	5	4	2	2	3	17

38	3	4	2	4	5	3	18
39	5	1	4	4	4	5	18
40	4	5	1	2	5	1	17
41	5	5	4	5	5	5	24
42	1	5	5	5	5	5	21
43	4	2	3	1	1	3	11
44	2	4	5	4	4	4	19
45	4	4	5	5	5	4	23
46	4	3	4	4	5	1	20
47	5	4	5	5	3	4	22
48	3	5	2	4	4	5	18
49	4	1	4	4	2	2	15
50	5	5	1	4	4	5	19
51	4	5	5	1	4	4	19
52	4	3	4	4	5	4	20
53	5	5	5	5	5	1	25
54	2	5	5	4	4	5	20
55	3	1	3	3	3	3	13
56	4	5	5	5	5	5	24
57	5	5	5	5	5	5	25
58	1	3	2	2	2	2	10
59	4	4	4	4	4	4	20
60	5	5	4	4	5	5	23
61	3	1	2	3	1	2	10
62	5	5	5	5	5	1	25
63	4	5	5	5	4	5	23
64	5	4	4	4	5	5	22
65	1	2	2	1	3	2	9
66	5	5	5	5	5	5	25
67	2	3	2	2	1	3	10
68	5	5	5	5	5	5	25
69	3	3	1	3	1	2	11
70	5	5	5	5	5	5	25
71	1	4	3	3	4	5	15
72	4	4	4	3	3	4	18
73	4	5	5	5	5	5	24
74	5	4	5	5	4	5	23
75	1	3	2	1	2	1	9

Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen

4. Hasil Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations

		GK1	GK2	GK3	GK4	Gaya Kepemimpin an
GK1	Pearson Correlation	1	.284 [*]	.449 ^{**}	.329 ^{**}	.718 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.013	.000	.004	.000
	N	75	75	75	75	75
GK2	Pearson Correlation	.284 [*]	1	.469 ^{**}	.420 ^{**}	.701 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
GK3	Pearson Correlation	.449 ^{**}	.469 ^{**}	1	.472 ^{**}	.792 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
GK4	Pearson Correlation	.329 ^{**}	.420 ^{**}	.472 ^{**}	1	.759 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.718 ^{**}	.701 ^{**}	.792 ^{**}	.759 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Budaya Organisasi (X2)

Correlations

		B01	B02	B03	B04	B05	Budaya Organisasi
B01	Pearson Correlation	1	.263*	.197	.146	.315**	.605**
	Sig. (2-tailed)		.022	.090	.212	.006	.000
	N	75	75	75	75	75	75
B02	Pearson Correlation	.263*	1	.227	.322**	.445**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.022		.050	.005	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
B03	Pearson Correlation	.197	.227	1	.153	.255*	.573**
	Sig. (2-tailed)	.090	.050		.189	.027	.000
	N	75	75	75	75	75	75
B04	Pearson Correlation	.146	.322**	.153	1	.292*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.212	.005	.189		.011	.000
	N	75	75	75	75	75	75
B05	Pearson Correlation	.315**	.445**	.255*	.292*	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.027	.011		.000
	N	75	75	75	75	75	75
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.605**	.698**	.573**	.594**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Komitmen Organisasi (X3)

Correlations

		K01	K02	K03	Komitmen Organisasi
K01	Pearson Correlation	1	.605**	.655**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
K02	Pearson Correlation	.605**	1	.568**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
K03	Pearson Correlation	.655**	.568**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.884**	.841**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	Kinerja Karyawan
KK1	Pearson Correlation	1	.191	.385**	.315**	.314**	.176	.645**
	Sig. (2-tailed)		.100	.001	.006	.006	.131	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
KK2	Pearson Correlation	.191	1	.244*	.450**	.390**	.333**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.100		.035	.000	.001	.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
KK3	Pearson Correlation	.385**	.244*	1	.373**	.437**	.332**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.001	.035		.001	.000	.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
KK4	Pearson Correlation	.315**	.450**	.373**	1	.350**	.339**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.001		.002	.003	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
KK5	Pearson Correlation	.314**	.390**	.437**	.350**	1	.235*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.000	.002		.042	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
KK6	Pearson Correlation	.176	.333**	.332**	.339**	.235*	1	.408**
	Sig. (2-tailed)	.131	.004	.004	.003	.042		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.645**	.654**	.705**	.718**	.727**	.408**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Hasil Uji Reliabilitas

Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	4

Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	5

Komitmen Organisasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	3

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	6

3. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki - laki	68	91,00%
2	Perempuan	7	9,00%
	Jumlah	75	100%

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	16 - 25 Tahun	14	18,67%
2	26 - 35 Tahun	24	32,00%
3	36 - 45 Tahun	37	49,33%
4	Jumlah	75	100%

c. Berdasarkan Jenis Kelamin

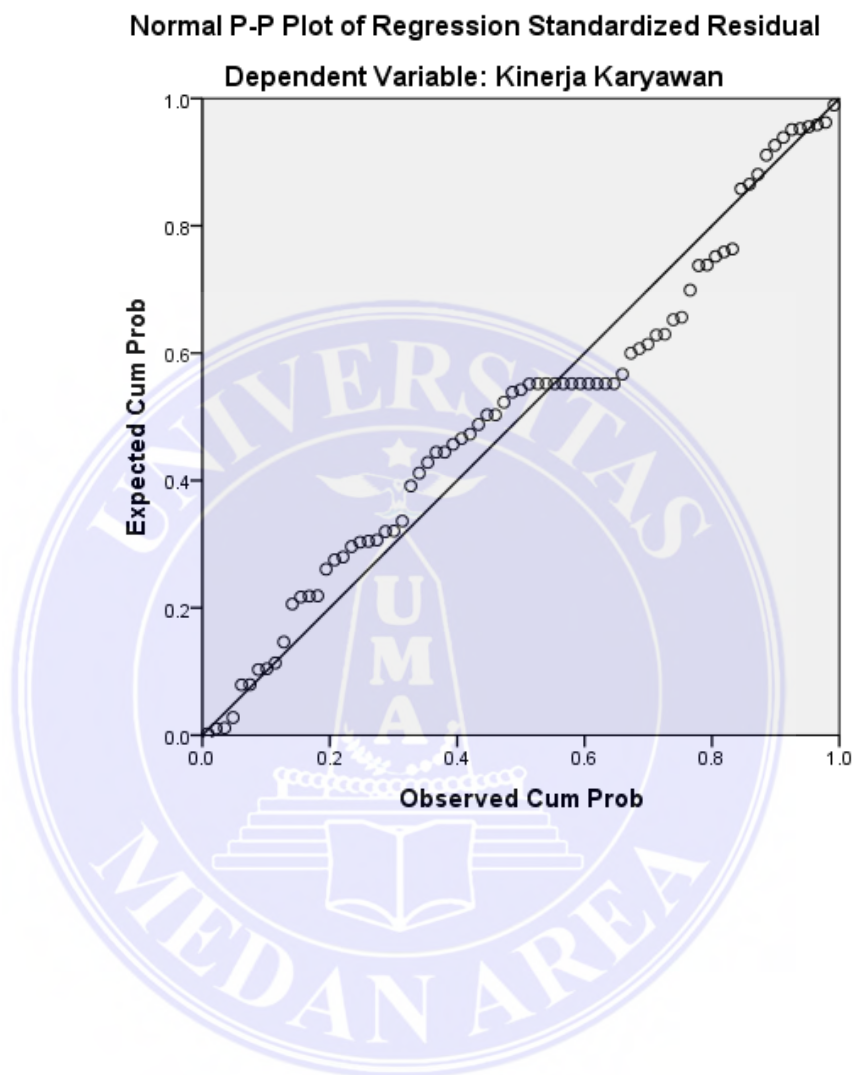
No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	33	44,00%
2	Sarjana	42	56,00%
	Jumlah	75	100%

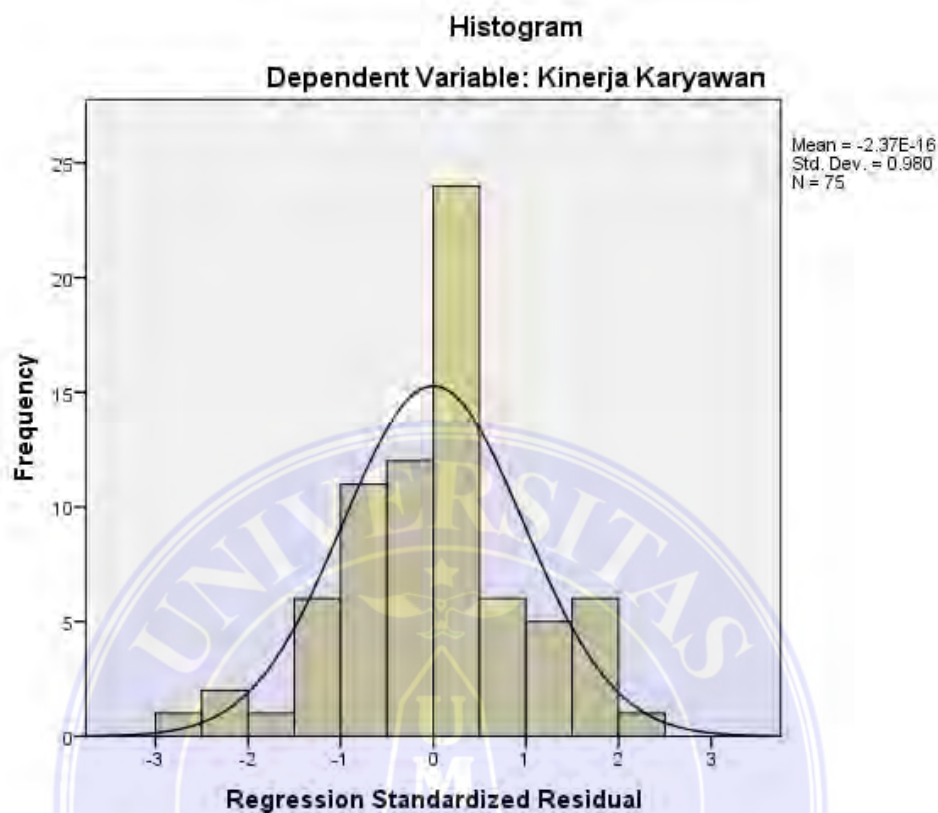
d. Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Devisi Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	<i>Inbound</i>	22	29,33%
2	<i>Outbond</i>	28	37,33%
3	<i>Transport & Delivery</i>	22	29,33%
4	<i>Sales Counter Officer</i>	3	4%
	Jumlah	75	100%

Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77580067
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.083
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

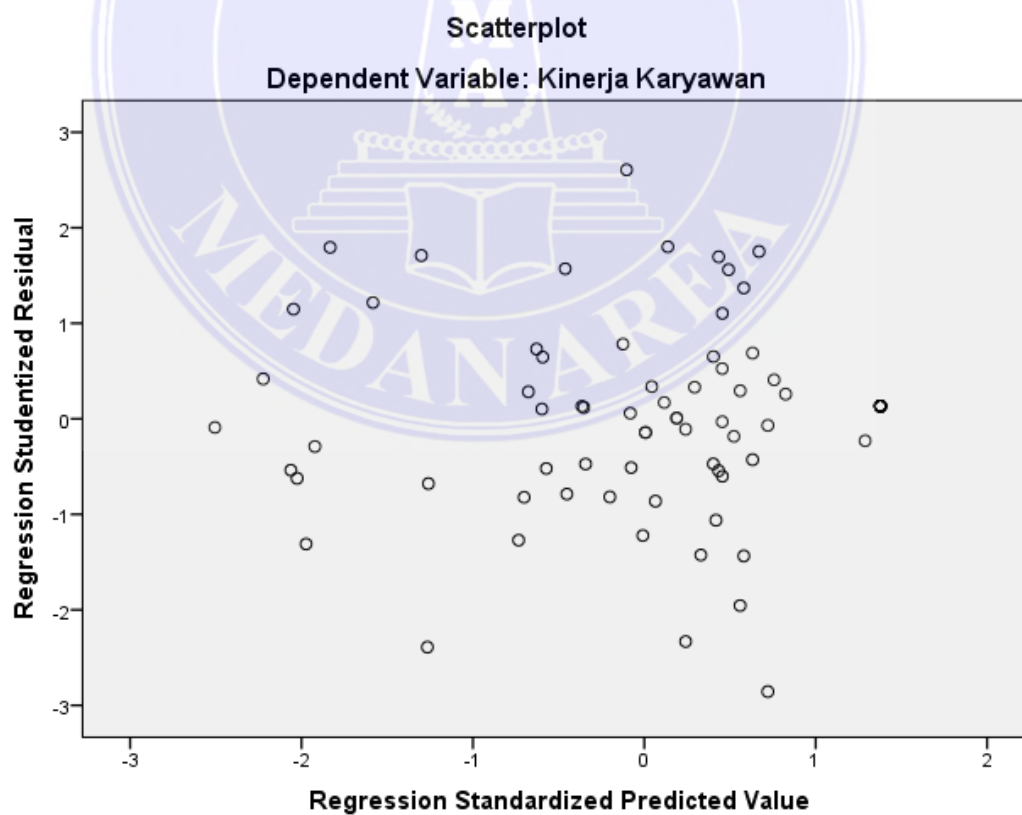
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.881	.994		.886	.378		
1 Gaya_Kepemimpinan	.147	.104	.130	1.709	.163	.269	3.711
Budaya_Organisasi	.712	.112	.670	6.360	.000	.207	4.830
Komitmen_Organisasi	.210	.116	.154	1.818	.073	.321	3.117

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

3. Hasil Uji Heteroskedestisitas

Heteroskedestisitas Scatterplot



Lampiran 5. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.881	.994		.886	.378		
1 Gaya_Kepemimpinan	.147	.104	.130	1.709	.163	.269	3.711
Budaya_Organisasi	.712	.112	.670	6.360	.000	.207	4.830
Komitmen_Organisasi	.210	.116	.154	1.818	.073	.321	3.117

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.881	.994		.886	.378		
1 Gaya_Kepemimpinan	.147	.104	.130	1.709	.163	.269	3.711
Budaya_Organisasi	.712	.112	.670	6.360	.000	.207	4.830
Komitmen_Organisasi	.210	.116	.154	1.818	.073	.321	3.117

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1195.790	3	398.597	121.275	.000 ^b
	Residual	233.357	71	3.287		
	Total	1429.147	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi


Lampiran 7. Hasil Uji Determinasi (R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.830	1.81293

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8. Surat Izin Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
 Website: www.ekonomi.uma.ac.id E-Mail: ekonomi@uma.ac.id

17 Maret 2025

Nomor : 886/FEB/01.1/III/2025
 Lamp. : -
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,
PT JNE CABANG MEDAN

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :


Nama : Tua Sahputra Simanjuntak
 NPM : 218320246
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Cabang Medan

Untuk diberi izin mengambil data pada kantor/instansi yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.




Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.


An. Dekan
 Kabid. Pembelajaran dan Sistem Informasi
 Akademik Program Studi Manajemen



Muthya Rahmi Darmansyah, SE, M.Sc

Lampiran 9. Surat Selesai Riset



Medan, 09 Juli 2025

Nomor : 02/HC/JNE-MES/VII/2025
Hal : Konfirmasi Selesai Riset

Kepada Yth :

Ibu,
Ketua Program Studi Manajemen
di –
Tempat

Dengan Hormat,


Sehubungan dengan surat pengantar dari Ibu Ketua Program Studi Manajemen Nomor 886/FEB/01.1/III/2025 Tanggal 17 Maret 2025 perihal Permohonan Riset , Mahasiswa berikut :

No.	Nama	NIM	PROGRAM STUDI
1	TUA SAHPUTRA SIMANJUNTAK	218320246	MANAJEMEN

Bersama ini kami sampaikan bahwa nama di atas benar **telah selesai** melakukan Riset di **PT. JNE KCU Medan**.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,


M. Arif Fauzik
 HC Development Unit Head
 PT. JNE Medan

MEDAN BRANCH OFFICE : Jl. Brigjend Katamsno No. 523E, Simpang Pelangi, Medan - Sumatera Utara Phone. (061) 3000 3888
 Head Office : PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jl. Tomang Raya No. 11, Jakarta Barat, 11440, Indonesia
 Phone. (021) 5665262, Fax. (021) 5671413, Customer Care: (62-21) 2927 8888
 E-mail: customercare@jne.co.id | www.jne.co.id

