

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Kimia Farma Tbk Medan merupakan pioner pada industri farmasi Indonesia. dimana Sejarah perusahaan dapat dilihat kembali pada tahun 1917, saat NV Chemicalien Handle Rathkamp & Co., perusahaan farmasi pertama di Hindia Timur, didirikan. Kimia Farma sudah berkembang sebagai sebuah perusahaan pelayanan kesehatan primer di Indonesia yang telah memainkan peranan krusial pada pengembangan serta pembangunan bangsa serta masyarakat. Sebagai perusahaan publik sekaligus BUMN, Kimia Farma berkomitmen penuh buat melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik menjadi suatu kebutuhan sekaligus kewajiban sebagaimana diamanatkan undang-undang No. 19/2003 tentang BUMN. PT. Kimia Farma Tbk. artinya sebuah perusahaan pelayanan kesehatan yang terintegrasi, berkecimpung dari hulu ke hilir, yaitu : industri, pemasaran, distribusi, eceran, laboratorium klinik dan klinik kesehatan.

Kinerja sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu perusahaan. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau pegawai dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya Organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku

dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau pegawai sehingga berimplikasi terhadap kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi pemerintah perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Riniwati, H 2016:15)

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pekerjaannya dari kriteria eksklusif yang berlaku buat suatu pekerjaan eksklusif. Kasmir (2018: 182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Penilaian kinerja pegawai PT.Kimia Farma dilakukan oleh Pemimpin dan Manajer yang dilaksanakan sekali setiap tahunnya oleh kementerian BUMN. Dimana penilaian dilakukan dengan melihat hasil penjualan yang dilakukan oleh pegawai setiap tahunnya. Berikut hasil kinerja penjualan yang dilakukan oleh pegawai PT.Kimia Farma Trading & Distribution cabang medan tahun 2020 - 2021.

Tabel 1.1

Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan Tahun 2020-2021

N0	Target Pemasaran	Penjualan 2020	Penjualan 2021	Pertumbuhan	Perbandingan
1	Hospital Chanel	41. 232. 144.557	64. 392. 943. 972	23.160.799.415	Naik
2	Rs Pemerintah	16. 381. 895. 259	26. 551. 504.647	10. 169.609.388	Naik
3	Rumah sakit Swasta	23. 888. 477.494	36.242.606. 537	12.354.129.043	Naik
4	Rs TNI / polri	615. 925. 337	945. 690.002	329. 764. 665	Naik
5	Puskesmas	345. 846. 467	653.142. 786	307. 296. 319	Naik
6	Retail pharmacy & clinic chanel	36. 652. 096. 513	32. 299. 530. 354	-4.352. 566. 159	Turun
7	Kimia farma apotek	12. 269. 654.700	6. 251.745.226	-6.017. 909.474	Turun
8	Pedagang besar	10. 501. 294.801	9. 789. 014.567	-712. 280. 234	Turun

	farmasi				
9	Apotek	12.669.123.747	14.038.833.443	1.369.709.696	Naik
10	Toko obat	117.634.006	57.159.100	-60.474.906	Turun
11	Klinik	1.094.389.259	2.162.778.018	1.068.388.759	Naik
12	Institusi chanel	19.875.738.839	10.089.145.704	-9.786.593.135	Turun
13	Dinas kesehatan	19.277.036.720	7.057.638.579	-12.219.398.141	Turun
14	Instansi non dinas Kesehatan	598.702.119	3.031.507.125	2.432.805.006	Naik
15	GT-MT Chanel	1.479.029.673	1.763.521.407	1.615.618.444	Naik
16	MM national	574.287.383	1.006.258.749	431.971.366	Naik
17	Traditional market	185.138.180	216.009.919	30.871.739	Naik
18	specialities	349.630.166	208.598.376	-141.031.790	Turun
20	Grosir	153.817.353	116.961.215	-36.856.138	Turun
21	MM lokal	216.156.591	215.693.148	-463.443	Turun
22	Marketing	370.319.798	424.887.758	54.567.960	Naik
	Total	99.609.329.380	108.970.029.195	20.079.526.340	-

Sumber PT.Kimia Farma Trading & Distribution cabang Medan Tahun 2020-2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil kinerja dari masing-masing target pemasaran yang dilakukan oleh PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan, secara umum masih terdapat beberapa penurunan seperti yang terlihat dalam target pemasaran di Rethail pharmacy & clinic Chanel dimana pada tahun 2020 pendapatan yang diperoleh sekitar 36.652.096.513 sedangkan pada tahun 2021 pendapatan yang diperoleh sekitar 32.299.530.354 sehingga dari hasil penjualan tersebut dapat dilihat bahwa terjadi penurunan penjualan sekitar -4.352.566.159. Pada target pemasaran kimia Farma apotek juga masih terdapat penurunan penjualan dimana dapat dilihat pada tahun 2020 pendapatan sekitar 12.269.654.700 sedangkan pada tahun 2021 pendapatan yang diperoleh sekitar 6.251.745.226 sehingga dari hasil penjualan tersebut dapat dilihat penurunan penjualan sekitar -6.017.909.474, pedagang besar farmasi juga masih mengalami penurunan penjualan, dimana dapat dilihat pada tahun 2020 target penjualan yang dicapai sekitar 10.501.294.801 sedangkan target penjualan yang dicapai pada tahun 2021 sekitar 9.789.014.567 sehingga dari hasil penjualan tersebut dapat dilihat penurunan penjualan sekitar -712.280.234, penurunan juga terjadi pada pemasaran Toko obat, dimana dapat dilihat pada tahun 2020 target penjualan yang

dicapai sekitar 117. 634.006, sedangkan pada tahun 2021 target penjualan yang dicapai sekitar 57.159.100, sehingga dari hasil penjualan tersebut dapat dilihat penurunan target penjualan sekitar -60.474.906, pada Institusi chanel juga masih mengalami penurunan dimana pada tahun 2020 target penjualan yang dicapai sekitar 19.875.738.839 sedangkan pada tahun 2021 target penjualan yang dicapai sekitar 10. 089.145.704 sehingga dari hasil penjualan tersebut dapat dilihat penurunan penjualan sekitar -9.786.593.135, Dinas kesehatan juga mengalami penurunan target penjualan dimana hal tersebut dapat kita lihat pada tahun 2020 target penjualan yang dicapai sekitar 19.277.036.720 sedangkan pada tahun 2021 target penjualan yang dicapai sekitar 7. 057. 638. 579 sehingga dari hasil penjualan tersebut dapat dilihat penurunan target penjualan sekitar -12. 219. 398.141,Specialties juga masih mengalami penurunan penjualan dimana hal tersebut dapat dilihat pada target penjualan tahun 2020 dicapai sekitar 349. 630.166 sedangkan pada tahun 2021 target penjualan yang dicapai sekitar 208. 598.376 sehingga dari hasil penjualan tersebut dapat dilihat penurunan target penjualan terjadi sebesar -141. 031.790, pada Grosir masih mengalami penurunan target penjualan dimana hal tersebut dapat dilihat pada target penjualan tahun 2020 dicapai sekitar 153. 817.353 sedangkan pada tahun 2021 target penjualan yang dicapai sekitar 116. 961.215 sehingga dari target penjualan tersebut dapat dilihat penurunan target penjualan sekitar -36.856.138, selanjutnya pada MM lokal juga masih mengalami penurunan target penjualan, dimana hal tersebut dapat dilihat dari penjualan tahun 2020 sebanyak 216.156.591 sedangkan pada tahun 2021 target penjualan yang dicapai sekitar 215.693.148 , sehingga dari hasil penjualan tersebut dapat dilihat penurunan target penjualan sebesar -463.443.

Adapun beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan target penjualan pada beberapa target pemasaran yaitu :

1. Kualitas produk menurun
2. Harga produk kurang terjangkau
3. Kurang mengikuti trend produk
4. Teknik pemasaran yang kurang kreatif
5. Meremehkan kompetitor.

6. Pelayanan pelanggan kurang baik
7. Kurangnya evaluasi dan trend pasar.
8. Kurangnya promosi barang

Menurut (Khuriyati, 2013), yang menemukan bahwa penyebab penurunan omzet penjualan secara terperinci yang dinyatakan dalam bentuk angka sejauh mana faktor tersebut mempengaruhi penurunan omzet penjualan yang meliputi, penurunan kualitas produk,seringnya kosongnya persediaan barang, penggunaan teknologi teknologi, persaingan Sebesar perubahan selera konsumen, munculnya barang pengganti dan ketersediaan pemasok.

Selanjutnya pada beberapa target pemasaran terjadi peningkatan penjualan seperti pada Hospital Channel terjadi peningkatan penjualan dimana hal tersebut dapat dilihat pada penjualan tahun 2020 sekitar 41.232.144.557 sedangkan penjualan tahun 2021 sekitar 64.392.943.972 sehingga dari hasil penjualan tersebut dapat dilihat peningkatan penjualan sekitar 23.160.799.415, Pada Rs Pemerintah juga terjadi peningkatan penjualan dimana hal tersebut dapat kita lihat pada penjualan tahun 2020 sekitar 16.381.895.259 sedangkan penjualan tahun 2021 sekitar 26.551.504.647 sehingga dari hasil penjualan tersebut dapat dilihat peningkatan penjualan sebesar 10.169.609.388, Rumah sakit Swasta juga mengalami peningkatan penjualan, dimana hal tersebut dapat dilihat pada penjualan tahun 2020 sekitar 23.888.477.494 sedangkan penjualan tahun 2021 sekitar 36.242.606.537 dari hasil penjualan tersebut dapat dilihat peningkatan penjualan sebesar 12.354.129.043, Rs TNI / polri juga mengalami peningkatan penjualan dimana hal tersebut dapat dilihat pada target penjualan tahun 2020 sebesar 615.925.337 sedangkan penjualan tahun 2021 sebesar 945.690.002 sehingga dari hasil penjualan tersebut dapat dilihat peningkatan penjualan sebesar 329.764.665, Puskesmas juga mengalami peningkatan penjualan dimana hal tersebut dapat dilihat pada target penjualan tahun 2020 sebesar 345.846.467 sedangkan penjualan tahun 2021 sebesar 653.142.786 sehingga dari hasil penjualan tersebut dapat dilihat peningkatan target penjualan sebesar 307.296.319. Apotek juga mengalami peningkatan target penjualan dimana hal tersebut dapat dilihat pada penjualan tahun 2020 sebesar 12.669.123.747 sedangkan pada

tahun 2021 target penjualan sebesar 14.038.833.443 sehingga dari penjualan tersebut dapat dilihat peningkatan target penjualan sebesar 1.369.709. 696, pada target pemasaran Klinik juga mengalami peningkatan penjualan, dimana hal tersebut dapat dilihat pada penjualan tahun 2020 sebesar 1.094.389.259 sedangkan pada tahun 2021 target penjualan sebesar 2.162.778.018 sehingga dari penjualan tersebut dapat dilihat peningkatan target penjualan sebesar 1.068.388.759, pada target pemasaran Instansi non dinas Kesehatan juga mengalami peningkatan target penjualan dimana hal tersebut dapat dilihat pada penjualan tahun 2020 sebesar 598. 702.119 sedangkan pada tahun 2021 target penjualan sebesar 3.031.507.125 sehingga dari hasil penjualan tersebut dapat dilihat peningkatan target penjualan sebesar 2.432.805.006, pada target pemasaran GT-MT Chanel juga mengalami peningkatan penjualan dimana hal tersebut dapat dilihat pada penjualan tahun 2020 sebesar 1.479.029.673 sedangkan pada tahun 2021 target penjualan sebesar 1.763.521.407 sehingga dari penjualan tersebut dapat dilihat peningkatan target penjualan sebesar 1.615.618.444, pada target pemasaran MM national juga mengalami peningkatan penjualan dimana hal tersebut dapat dilihat pada penjualan tahun 2020 sebesar 574.287.383 sedangkan pada tahun 2021 target penjualan sebesar 1.006.258.749 sehingga dari penjualan tersebut dapat dilihat peningkatan target penjualan sebesar 431.971.366, pada target pemasaran Traditional market juga mengalami peningkatan penjualan dimana hal tersebut dapat dilihat pada penjualan tahun 2020 sebesar 185.138.180 sedangkan pada tahun 2021 target penjualan sebesar 216.009.919 sehingga dari penjualan tersebut dapat dilihat peningkatan target penjualan sebesar 30.871.739, selanjutnya pada target pemasaran Marketing juga mengalami peningkatan target penjualan dimana hal tersebut dapat dilihat pada penjualan tahun 2020 sebesar 370.319.798 sedangkan penjualan pada tahun 2021 sebesar 424.887.758 sehingga dari penjualan tersebut dapat dilihat peningkatan target penjualan sebesar 54.567.960.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan penjualan pada target pemasaran adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kekuatan produk
2. Meningkatkan kualitas produk
3. Memberikan promo menarik
4. Membuat pelanggan puas dan bahagia
5. Menjaga dan merawat pelanggan setia
6. Optimasi media pemasaran
7. Memberikan garansi produk

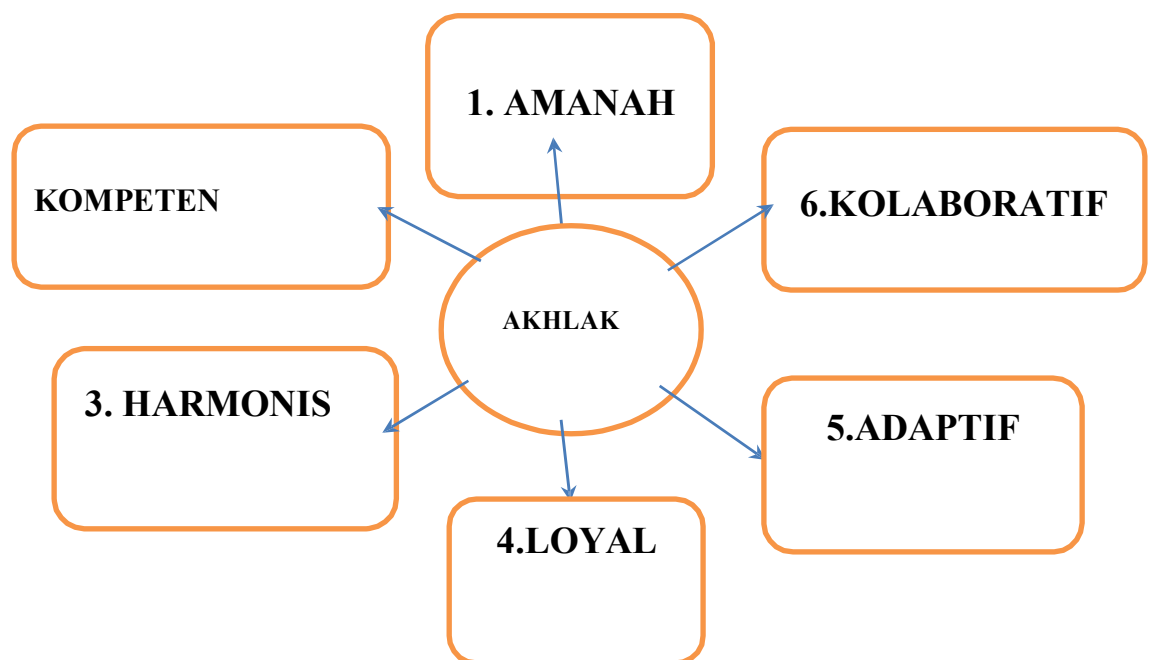
Menurut Fathoni (2017:23) menyatakan bahwa “Volume penjualan merupakan jumlah total yang dihasilkan dari kegiatan penjualan barang. Semakin besar jumlah penjualan yang dihasilkan, maka semakin besar kemungkinan laba yang akan dihasilkan usaha”

Maka dari itu untuk meningkatkan penjualan, pemimpin diharapkan mampu mendorong dan mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerja perusahaan di tahun-tahun mendatang. Adapun beberapa cara yang dapat dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain : melalui perbaikan proses bisnis, peningkatan efisiensi biaya dan pengelolaan modal kerja yang baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh dan kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai, karena interaksi antar pegawai dan pola perilaku antar pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan, meningkatkan dan mempertahankan kompetitif(Ahmad 2016:101).

Budaya organisasi memiliki gerakan yang penting dalam menaikkan kinerja pegawai. Budaya organisasi berfungsi menjadi pengikat semua komponen organisasi, memilih ciri-ciri, suntikan tenaga, motivator, dan dapat dijadikan panduan bagi anggota organisasi. Budaya organisasi juga dapat menjadi suatu perekat yang mampu membentuk gerombolan organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat sebagai sebuah energi positif yang bisa membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang terdapat di suatu grup serta digunakan sebagai tuntutan organisasi dalam berperilaku dan membhinekakannya menggunakan grup lain.

Berikut ini yang menjadi budaya organisasi di PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan disebut dengan AKHLAK.



Gambar 1.1

Budaya Organisasi PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan

Sumber: kimiafarma.co.id, 2023

Adapun makna dari budaya organisasi (akhlak) yang dijadikan sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja di PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan adalah sebagai berikut :

1. Amanah

Artinya Pegawai diharapkan mampu memegang teguh kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan dalam hal memenuhi janji dan komitmen, bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan.

2. Kompeten

Artinya Pegawai harus belajar dan mengembangkan kapabilitas, seperti meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu pegawai lain untuk belajar dan juga menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

3. Harmonis

Pegawai dituntut untuk saling peduli dan menghargai perbedaan seperti : menghargai setiap pegawai apapun latar belakangnya, suka menolong pegawai lain yang sedang kesulitan, membangun lingkungan kerja yang kondusif.

4. Loyal

Pegawai berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Artinya pegawai dituntut untuk menjaga nama baik sesama pegawai, BUMN, dan negara. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar dan patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hikim dan etika.

5. Adaptif

Pegawai diharapkan mampu berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadap perubahan, seperti cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik, terus- menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi, bertindak proaktif.

6. Kolaboratif

Pegawai mampu mendorong kerja sama yang sinergis, seperti memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Saripuddin (2017:3) Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan, organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu 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 para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan sebagai perilaku keseharian pegawai pada saat bekerja, sebagai akibatnya akan menimbulkan kinerja organisasi atau pegawai yang baik pula.

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi memang kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja (Sutrisno, 2010:44). Hasil penelitian Gultom (2014:87) dan Muis (2018: 102) Andayani dan Tirtayasa (2019:120) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain budaya organisasi, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh gaya kepemimpinannya. Di mana gaya kepemimpinan merupakan panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Karena Perubahan tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga berimplikasi terhadap kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang dipergunakan seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi

untuk mensugesti, mengarahkan, mendorong serta mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku asal seorang pemimpin dan menyangkut kemampuan dalam memimpin. Sedangkan menurut Rivai (2014:312) “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perusahaan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Menurut Akbar, A, (2017:213) ”Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Gaya kepemimpinan ini juga dapat mengubah dan memotivasi para karyawan dengan:

1. Membuat para karyawan lebih menyadari pentingnya hasil tugas
2. Mempengaruhi para karyawan untuk mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi,
3. Mengaktifkan kebutuhan para karyawan yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transaksional merupakan sikap pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikutnya dengan memberikan penghargaan atas hasil kerja mereka. Menurut Odumeru Ifeanyi (2013:231) gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, dan penghargaan. Sehingga dapat diartikan, kepemimpinan Transaksional sebagai cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dengan

menawarkan imbalan atau akibat kontribusi yang diberikan oleh anggota kepada organisasi.

Ada 3 unsur dari gaya kepemimpinan transaksional yaitu :

1. Unsur kerja sama antara pengikut dan pemimpin yang bersifat kontraktual.
2. Unsur prestasi yang terukur.
3. Unsur reward atau upah yang dipertukarkan dengan loyalitas.

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya guna menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang (Ukaidi,2016:72).

Hasil pra survei gaya kepemimpinan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan, melalui pegawai sebanyak 30 0rang



Gambar 1.2 Prasurvei Gaya Kepemimpinan

Sumber: Prasurvei 2023

Berdasarkan Gambar 1.2 dijelaskan dengan pertanyaan; Apakah pemimpin mampu membujuk pegawai untuk lebih mementingkan kepentingan perusahaan? Hasil prasurvei menunjukkan bahwa 21 orang pegawai (66,7%) menjawab Ya sedangkan 9 orang pegawai (33,3%) menjawab tidak.



Gambar 1.3 Prasurei Gaya Kepemimpinan

Sumber: Prasurei 2023

Berdasarkan Gambar 1.3 dijelaskan dengan pertanyaan; Apakah pemimpin memberikan visi dan misi kepemimpinannya kepada seluruh pegawai? Hasil prasurei menunjukkan bahwa 29 orang pegawai (93,3%) menjawab Ya sedangkan 1 orang pegawai (6,5%) menjawab tidak.



Gambar 1.4 Prasurei Gaya Kepemimpinan

Sumber: Prasurei 2023

Berdasarkan Gambar 1.4 dijelaskan dengan pertanyaan; Apakah pemimpin dapat dijadikan contoh teladan pemimpin yang baik? Hasil prasurvei menunjukkan bahwa 24 orang pegawai (76,7%) menjawab Ya sedangkan 6 orang pegawai (23,3%) menjawab tidak.

Berdasarkan pra survei gaya kepemimpinan di PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan, diperoleh informasi yang memperkuat argumen peneliti terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan pemimpin. Dibuktikan melalui pernyataan yang diberikan peneliti kepada 30 pegawai perusahaan selaku responden pada pra survei. Hasil pra survei menunjukkan pemimpin mampu memberikan intruksi kepada pegawai secara jelas, mampu menjalin komunikasi antara pimpinan dengan pegawai, mampu mengendalikan karyawan dengan tepat mampu memberikan motivasi kerja pada karyawan, mampu memberikan teguran yang tepat pada karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja. Maka berdasarkan pra survei yang dilakukan, terdapat kesesuaian antara hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan sebenarnya yang terjadi bahwa gaya kepemimpinan PT Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Untuk itu kepemimpinan yang bersahabat dan bersifat objektif dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, agar bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan dapat mengutarakan kendala yang mereka hadapi pada saat bekerja maka pimpinan harus dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai sehingga pegawai dapat memahami apa yang harus mereka kerjakan sesuai dengan keinginan pemimpin (Dahliah,2019).

Dewi dan Hasniaty (2017:268) diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Penelitian Dewanggi dan Sawitri (2016:16) diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dan motivasi memiliki peranan sebagai variabel intervening dalam

hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja guru. Permata dan Mujiati (2017:556) diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di PT.KIMIA FARMA TRADING & DISTRIBUTION CABANG MEDAN.

1.2 Rumusan Masalah

Dari masalah penelitian yang telah saya lakukan yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, selanjutnya dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan ?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap Kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai pada PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan, memberikan bukti empiris dan pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT kimia Farma trading & distribution cabang Medan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Agar dapat dijadikan masukan atau bahan rujukan oleh mahasiswa yang akan meneliti dan mengembangkan topik yang serupa di kemudian hari.

2. Bagi Objek.

Agar perusahaan PT kimia Farma trading distribution cabang Medan dapat memperhatikan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di dalamnya.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah informasi pengetahuan serta pemahaman tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

BAB II LANDASAN

TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, menghipnotis, dan memotivasi pegawai buat memperoleh tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan atasan bisa menghipnotis kesuksesan pegawai pada berprestasi, serta dapat mencapai keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling sempurna yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, serta simpel dalam menyesuaikan dengan segala situasi pada organisasi. Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan pekerjaan yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi di tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Menurut Kartono (2016:86) gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang. Menurut Thoha (2015:49) menyatakan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. dengan demikian bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan seni manajemen yang disukai dan sering digunakan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan target yang telah menjadi komitmen bersama. Rivai (2014:64) juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk

mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin menurut Zainal (2017:42).

Gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pemimpin dimana dapat berubah dengan gaya kepemimpinan lainnya seiring dengan berubahnya situasi serta syarat internal organisasi sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan, serta tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat mempengaruhi terhadap kualitas kinerja pegawai selama melakukan aktivitasnya dalam perusahaan tersebut. Untuk mencapai maksud dan tujuan yang baik dalam menangani gaya kepemimpinan, maka dapat diaplikasikan melalui kegiatan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

2.1.2 Tipe Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihatnya (Thoha 2015:9) menjelaskan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut (Robbins,2017:262). Gaya kepemimpinan ini juga dapat mengubah dan memotivasi para karyawan dengan:

1. Membuat para karyawan lebih menyadari pentingnya hasil tugas,
2. Mempengaruhi para karyawan untuk mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi.
3. Mengaktifkan kebutuhan para karyawan yang lebih tinggi.

Karakteristik dari pemimpin dengan tipe kepemimpinan transformasional dibagi menjadi 4 atribut (Wijaya dan Widjaja, 2016:6) adalah:

1. Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*)
Pemimpin mengajarkan karyawan dari ide-ide baru dan tidak pernah mengkritik karyawan secara terbuka untuk kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Melalui stimulasi intelektual pemimpin merangsang kreativitas anggota untuk menemukan solusi bagi setiap masalah dalam perspektif baru. Karyawan juga didorong melakukan inovasi dalam mengembangkan kemampuan diri dan secara aktif ikut terlibat dalam menyelesaikan masalah organisasi.
2. Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational Motivation*)
Pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional mampu meningkatkan motivasi dan antusiasme karyawan untuk mencapai prestasi terbaik dalam performansi dan dalam pengembangan dirinya sehingga karyawan bekerja lebih keras dari biasanya, selain itu pemimpin mengartikulasikan tentang tujuan visi perusahaan untuk masa depan dan menantang para karyawan dengan standar yang tinggi.
3. Pengaruh yang ideal (*Idealized Influence*)
Pemimpin menginspirasi karyawan untuk menerima nilai-nilai, norma-norma, dan prinsip-prinsip bersama selain itu memberikan keyakinan, mengutamakan kepada kepercayaan, berani menghadapi masalah ketika masalah datang, mengutamakan suatu nilai, tujuan dan komitmen dalam sebuah proses.
4. Pertimbangan individual (*Individualized Consideration*)
Pemimpin bertindak sebagai pendamping untuk karyawan dan memberi suatu penghargaan untuk kreativitas dan inovasi yang karyawan lakukan. Karyawan diberikan kesempatan dalam mengambil keputusan dan diberikan fasilitas-fasilitas yang membantu melaksanakan keputusan tersebut.

Terdapat tujuh pedoman seorang pemimpin transformasional (Wijaya,2016:399) yaitu:

1. Menyatakan visi yang jelas dan menarik Pemimpin harus mempunyai visi yang jelas dan membuat komitmen yang kuat kepada setiap karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat tercapai jika setiap karyawan mengetahui tujuan, sasaran dan prioritas yang harus dicapai. Penyampaian visi tersebut harus dilakukan berulang kali pada setiap kesempatan dan dalam cara yang berbeda-beda.
2. Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dicapai Pemimpin tidak boleh hanya menyampaikan visi secara jelas saja, tetapi harus meyakinkan karyawan bahwa visi tersebut dapat tercapai. Dalam hal ini, sangatlah penting membuat hubungan yang jelas antara visi dengan bagaimana strategi yang dilakukan untuk mencapai visi tersebut. Pemimpin memberi bantuan berupa cara-cara apa saja yang dapat dilakukan oleh karyawan guna mencapai visi perusahaan.
3. Bertindak secara rahasia dan optimis Pemimpin harus mempunyai pendirian yang kuat terhadap visi yang dimilikinya. Pemimpin dapat menekankan pada hal apa saja yang telah dicapai sejauh ini daripada menekankan pada hal apa saja yang belum tercapai dan yang belum dilaksanakan serta halangan dan bahaya yang akan dihadapi terhadap visi yang akan dicapai.
4. Memperllihatkan keyakinan terhadap karyawan Pemimpin harus memperllihatkan keyakinan akan tercapainya visi sehingga karyawan dapat menjadikan pemimpin sebagai panutan atau contoh dalam melaksanakan kewajiban serta tanggung jawabnya ketika tantangan dan halangan terjadi.
5. Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting Seorang pemimpin harus dapat menjadi simbolis bagi para karyawan sehingga dapat merubah persepsi atau pemikiran yang terus menerus diikuti dalam suatu organisasi.

6. Memimpin dengan memberikan contoh Seorang pemimpin harus dapat menjadi contoh bagi karyawannya yang sangat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan kewajiban serta tanggung jawab.
7. Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi tersebut. Pemimpin dapat memberi kewenangan yang berarti mendelegasikan kewenangan untuk dapat mengambil keputusan yang dilakukan oleh para karyawan. Salah satunya adalah dengan memperbolehkan karyawan menentukan sendiri bagaimana cara, strategi dan sasaran terbaik agar visi perusahaan dapat dicapai. Dengan cara ini karyawan juga secara langsung dapat menyampaikan pendapat serta solusi apa yang dapat dilakukan dalam pencapaian visi tersebut.

2. Kepemimpinan Transaksional

Menurut Robbins dan Judge (2017:402) menyatakan Pemimpin transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peran dan persyaratan tugas. Karakteristik dari pemimpin dengan tipe kepemimpinan transaksional menurut Widjaja (2016:63) adalah:

1. Penghargaan Kontigen
Peralihan pemimpin menghubungkan tujuan untuk hadiah, mengklarifikasikan harapan, menyediakan sumber-sumber daya yang diperlukan, menyamakan tujuan-tujuan yang telah disepakati bersama dan memberikan berbagai hadiah atau penghargaan bagi para karyawan yang sukses.
2. Manajemen Aktif dengan Pengecualian
Pemimpin secara aktif melakukan pemantauan terhadap kinerja karyawan, waspada terhadap penyimpangan-penyimpangan yang ada yang muncul dari aturan serta standar dan mengambil tindakan korektif untuk mencegah kesalahankesalahan yang dapat terjadi.
3. Manajemen Pasif dengan Pengecualian
Pemimpin melakukan intervensi hanya ketika standar tidak dapat ditemukan atau ketika kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan

ekspektasi. Pemimpin dapat memberikan hukuman sebagai tanggung jawab dari kinerja yang tidak dapat diterima.

2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2016:86) indikator gaya kepemimpinan dapat dinyatakan menjadi sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat cara lain yang dihadapi serta mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mampu serta bersedia untuk menggerakkan kemampuannya (pada bentuk keahlian atau keterampilan) energi serta waktunya untuk menyelenggarakan banyak sekali aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan banyak sekali sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampain pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain menggunakan tujuan orang lain tersebut tahu apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung mulut atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
Seorang pemimpin harus memiliki cita-cita buat membentuk orang lain mengikuti keinginannya menggunakan memakai kekuatan eksklusif atau jabatan secara efektif serta pada tempatnya.
5. Tanggung jawab
Seseorang pemimpin harus mempunyai tanggung jawab pada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang harus

menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau menyampaikan jawab serta menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

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

2.2. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga memiliki cara berpikir yang cukup penting dalam mempertinggi kinerja pegawai. Budaya organisasi berfungsi menjadi pengikat semua komponen organisasi, memilih ciri-ciri, suntikan tenaga, motivator, dan dapat dijadikan panduan bagi anggota organisasi. budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai serta norma-norma yang mampu menghasilkan kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang bisa menjadi sebuah energi positif dimana dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik. kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai korelasi yang sangat erat, sebab setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang di akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi. sebagai akibatnya sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan pada organisasi tadi, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama. ilustrasi tentang persetujuan awam mirip situasi, serta pengalaman yang dihadapi anggota-anggotanya. Berikut pengertian budaya organisasi yang dikemukakan sang beberapa para ahli yang pada hakekatnya, pengertiannya tidak jauh berbeda antara para pakar dengan ahli yang lain.

Menurut Edison dan Komaryah (2016), Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2017:379) mendefinisikan bahwa "Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Sutrisno (2015:338) "Budaya organisasi adalah

perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*), perkiraan - perkiraan (*asumption*), atau adat-tata cara yang sudah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi menjadi pedoman sikap serta pemecahan dilema-duduk perkara organisasinya" Menurut Wibowo (2019:438) "Budaya organisasi adalah satuan tata cara yang terdiri berasal keyakinan, sikap, nilai-nilai, dan pola perilaku yang dilakukan pada organisasi" Menurut Griffin dan Ebert, (2017:347) "Budaya organisasi ialah pengalaman, kisah, keyakinan dan adat-istiadat, bersama yang mencirikan suatu organisasi".

Afandi, (2018) Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam satu organisasi. Sehingga dari pendapat para ahli diatas bisa ditarik kesimpulan bahwasanya budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan dari nilai, norma perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang sifatnya mengikat serta memberbedakan antara suatu organisasi menggunakan organisasi lainnya

2.2.1 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki Fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai suatu ukuran batas tingkah laku individu yang ada didalamnya Menurut Robbins dan Jugge(2014:262), fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tanpa batas, artinya adanya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi pembangunan komitmen kepada sesuatu yang lebih besar daripada kecenderungan pribadi masing-masing.
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya harus memiliki karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maka masing-masing karakter tersebut

pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran organisasi atau perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2014:512) ada tujuh karakteristik primer suatu budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan Risiko
Sejauh mana karyawan di dorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci
Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil
Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
4. Orientasi terhadap orang di dalam tim
Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.
5. Orientasi Tim
Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan
Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Kemantapan
Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya sebuah pertumbuhan.

Tiap karakteristik ini langsung pada suatu kesatuan dari yang rendah ke yang lebih tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan karakteristik karakteristik tersebut maka akan diperoleh gambaran majemuk dan budaya organisasi itu. Dengan demikian gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

2.2.3 Budaya Organisasi Kuat vs Budaya Organisasi Lemah.

Menurut Robbins dan Judge (2014:550), ciri-ciri budaya organisasi kuat yaitu sebagai berikut:

1. Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi.
2. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang didalam perusahaan digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang dalam perusahaan
3. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan sehingga orang-orang yang bekerja menjadi sangat kohesif.
4. Organisasi memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan organisasi dan sekaligus menciptakan tingkatan pahlawan- pahlawan.
5. Dijumpai banyak ritual dari ritual yang sederhana sampai ritual yang mewah
6. Memiliki jaringan kultural yang mampu menampung cerita-cerita kehebatan pahlawan.

Ciri-ciri budaya organisasi lemah yaitu, sebagai berikut :

1. Mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain
2. Kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi
3. Anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok daripada kepentingan diri sendiri

Kuat atau lemah dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti ukuran organisasi, berapa lama organisasi tersebut berdiri, pewarisan (*learning process*) yang dilakukan oleh pendiri atau pemilik dalam hal mencetuskan nilai-nilai yang dianut perusahaannya.

2.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison dan Komariyah (2016:131) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Berikut indikator dari budaya organisasi :

1. Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.
2. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.
3. Kepribadian
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.
4. Performa
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim
Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (Bernardin dan Russel, 2013). Kinerja pegawai artinya satu hal kerja secara kualitas serta kuantitas yang bisa dicapai oleh seseorang pegawai pada melaksanakan tugas sesuai menggunakan tanggungjawab yang sudah diberikan kepadanya dan sebagai ilustrasi mengenai tingkat-tingkat atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi dan misi organisasi melalui perencanaan dalam satu organisasi (Isvandiyari, 2017:74). Serdamayanti (2019:64), kinerja pegawai adalah sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang mencakup perilaku atau kerja asal pegawai, dimana akibat kerja tadi wajib dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit serta dapat diukur. Menurut Sudarmanto

(2019:54), kinerja pegawai artinya suatu catatan akibat yang diproduksi atau dihasilkan pekerjaan tertentu atau aktivitas-kegiatan selama periode waktu tertentu serta seperangkat sikap yang relevan menggunakan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para pakar diatas, maka bisa disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja individu atau kelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

2.3.1 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernardin dan Russell (2013:248), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada empat yaitu antara lain:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah suatu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil oleh pegawai, serta volume pekerjaan yang telah dilakukan pegawai telah sesuai dengan harapan atasan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu kemampuan pegawai dalam memahami tugas tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

3. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

4. Kerjasama

Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, pegawai bersikap positif hadap setiap pekerjaan tim, dan pegawai bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sedangkan menurut Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

8. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.3.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti terdahulu	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Silalahi, (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Efektif Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT.KIMIA FARMA Tbk	X1: Gaya Kepemimpinan Y: Peningkatan Kinerja	Uji Analisis Deskriptif	Gaya kepemimpinan efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.KIMIA FARMA Tbk
2	Rijanto. A, (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Studi divisi account executive PT Agrodana Futures)	X: Budaya Organisasi Y: Kinerja pegawai	Uji Analisis Korelasi	Terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai yang dapat dilihat pada analisis korelasi sebesar 0,473 dan terletak pada interval +0,30

3	Trang. D.S,(2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Budaya Organisasi Y: Kinerja Pegawai	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Dewi dan Hasniyati (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju.	X1 : Gaya Kepemimpinan. X2: Budaya Organisasi X3: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Pegawai	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	Bersama-sama secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Dewanggi dan Sawitri (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Budaya Organisasi Y: Kinerja Guru	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	Bersama-sama secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Berpikir

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan pekerjaan yang dimiliki oleh bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan suatu organisasi dapat dimaksimalkan. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Robinson H Silalahi (2012:50) dalam artikel yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Efektif Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PT KIMIA FARMA Tbk”. Didapatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

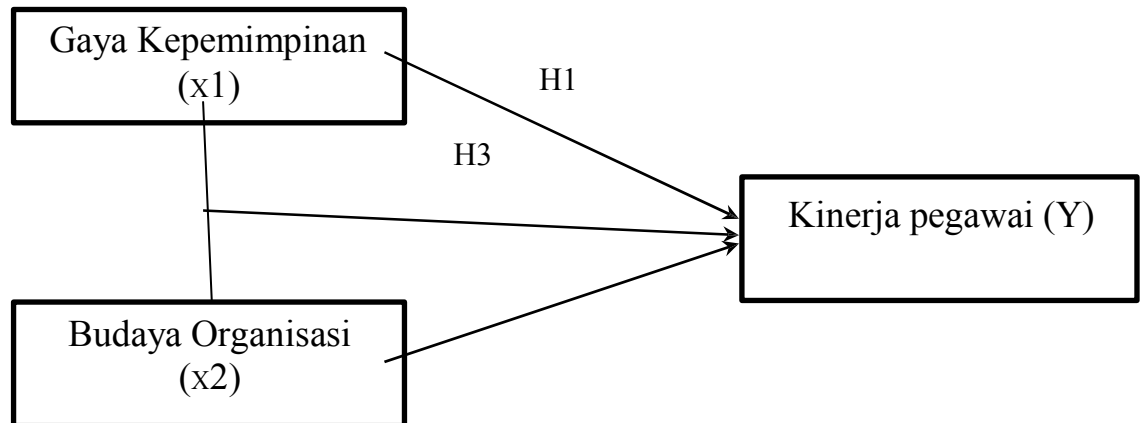
2.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Edison dan Komaryah (2016), Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2015:379), budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi dimana organisasi tersebut dapat menjadi pembedah antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Alfitri Rijanto dan Mukaram (2018:34) dalam artikel yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi divisi account executive PT Agrodana Futures). Didapatkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai terdapat hubungan positif dan signifikan .

2.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi saling berhubungan dan mempengaruhi dalam kinerja pegawai. Thoha (2015:9) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat. "Budaya organisasi artinya satuan tata cara yang terdiri berasal keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku yang dilakukan pada organisasi" Wibowo (2019:128). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara sinkron dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah suatu ukuran yang dapat digunakan buat menentukan perbandingan yang akan terjadi dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu serta cukup digunakan buat mengukur prestasi kerja. Menurut penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Dewi Sandi Trang, (2013:38) dalam artikel yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara). Didapatkan bahwa

secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1

Kerangka berpikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka berpikir, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan
3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Menggunakan jenis penelitian survei karena dalam pengumpulan data penulis mengumpulkan informasi dari pada responden menggunakan kuesioner dengan metode pokok. Menurut Sugiyono (2019:14) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan analisis data bersifat statistik. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat (kasual), menguji teori dan analisa data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang diterapkan.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di **PT.KIMIA FARMA TRADING & DISTRIBUTION CABANG MEDAN** yang beralamat di **Jl. Raya Medan Jl. Tj. Morawa No. KM .9, Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20149**. Sedangkan waktu penelitian dimulai pada bulan November sampai selesai.

3.3 Populasi Sampel Dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2019:78) menyatakan populasi adalah wilayah general yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi (N) dalam penelitian ini seluruh pegawai yang ada di PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan yaitu sebanyak 117 orang. Dimana terdapat dua jenis pegawai yaitu pegawai tetap dan pegawai outsourcing. Jumlah pegawai tetap adalah 48 orang sedangkan pegawai outsourcing 69 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:118), menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan defenisi diatas maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan, dan sampel yang digunakan sebanyak 54 orang pada devisi penjualan.

Sementara itu, pengertian rumus slovin menurut Sugiyono (2017:81) adalah suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi Sugiyono memaparkan penjelasannya tersebut melalui bukunya yang berkaitan dengan metodologi penelitian.

Berikut rumus slovin menghitung sampel penelitian :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + \frac{N \cdot e^2}{k^2}} \\
 &= \frac{117}{1 + 117 (0,10)^2} \\
 &= \frac{117}{1 + 117 (0,01)} \\
 &= \frac{117}{1 + 1,17} \\
 &= \frac{117}{2,17} \\
 &= 53,91 \text{ dibulatkan menjadi } 54 \text{ orang sampel}
 \end{aligned}$$

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan teknik non probability sampling dengan cara teknik purposive sampling yaitu menentukan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria hanya pada devisi penjualan .

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kusioner. Survei dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer. Data primer, yaitu metode

pengumpulan data yang diperoleh langsung dari pegawai berupa jawaban terhadap pertanyaan atau pernyataan dalam kusioner.

3.5 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini yaitu skala likert. Karena dengan menggunakan skala pengukuran ini, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut akan dijadikan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Untuk melakukan penelitian terhadap variabel yang akan diuji, setiap jawaban akan diberi skor. Pemberian skor menggunakan lima tingkatan jawaban yaitu :

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang. (Kartono 2016:86)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi terhadap pegawai. 4. Kemampuan mengendalikan bawahan. 5. Tanggung jawab. 6. Kemampuan mengendalikan emosional. (Kartono 2016:86)	Skala likert
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru,yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. (Edison dan Komaryah 2016)	1. Kesadaran diri. 2. Keagresifan. 3. Kepribadian. 4. Performa. 5. Orientasi tim. (Edison dan Komaryah 2016)	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. (Bernardin dan Russel 2013)	1. kualitas kinerja pegawai. 2. pengetahuan pegawai. 3. kualitas kinerja pegawai. 4. Kemampuan bekerjasama pegawai. (Bernardin dan Russel 2013)	Skala likert

Sumber : Diolah penulis 2023

3.7 Uji Validitas Dan Realibilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada suatu kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Hal ini memastikan perhatian pada suatu karakteristik ukuran yang sangat penting disebut validitas pengukuran. Menurut Kuncoro (2018:172), bahwa kriteria validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai pearson corelation dan sig (2-tailed). Jika nilai pearson corelation lebih besar dari pada nilai pembanding berupa r-kritis, maka item tersebut valid atau jika nilai sig (2-tailed) kurang dari 0,05 berarti item tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan item-item pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kusioner. Menurut Kuncoro (2018:18), pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode alpha cronbach's yang dimana satu kusioner dianggap reliabel apabila cronbach's alpha $>0,70$

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji one sampel kolmogorov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji one sampel kolmogorov smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi liner berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau data nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:155).

3.8.3 Multikolinearitas

Bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variances Inflation Factors*). Kriteria yang dipakai adalah :

1. Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai tolerance $\geq 0,1$
2. Terjadi Multikolinearitas, jika nilai tolerance $\leq 0,1$
3. Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF ≤ 10
4. Terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF ≥ 10

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:206) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Deskripsi responden berisi tentang perhitungan yang menjadi klasifikasi kusioner secara umum yaitu pegawai PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan. Deskripsi responden dilakukan dengan pendekatan persentase dan frekuensi.

Analisis ini yang digunakan untuk mengetahui profil atau karakteristik yang ditinjau dari PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan. Sedangkan deskripsi variabel menjelaskan tentang variabel yang digunakan dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah responden sangat setuju atau tidak setuju atas pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan.

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali,2013:155) model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Bentuk Umum : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana: Y = kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Budaya organisasi

b1 = Koefisien Regresi Gaya kepemimpinan

b2 = Koefisien Regresi Budaya organisasi

e = Standar Error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang akan diajukan diterima atau tidak dengan menggunakan statistik. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. H0: $b_1, b_2 = 0$, artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2. H1: $b_1, b_2 > 0$, artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kriteria pengambilan keputusan
 1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak
 2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (dependen) terhadap variabel terikat (independen) maka taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

1. H0: $b_1, b_2 = 0$, Artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. H1: $b_1, b_2 \neq 0$, Artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 ditolak
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H0 diterima dan H1 diterima

3.11 Uji Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan persentase total variasi dalam variabel terkait yang diterangkan oleh variabel bebas. Nilai koefisien diterima berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk menjelaskan variasi pada variabel tidak bebas. Dalam hal mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 25.0 Windows.