

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA DESTINASI RUMAH ULIN ARYA  
DI KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh

Gelar Sarjana Strata I

Oleh :

**TAUFIK ABDUL AZIS**

1502095088



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI PARIWISATA DAN BISNIS HOSPITALITY  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWAARMAN  
SAMARINDA**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Destinasi Rumah Ulin Arya Di Kota Samarinda.  
Nama : Taufik Abdul Azis  
NIM : 1502095088  
Program Studi : Administrasi Bisnis Konsentrasi Pariwisata & Hospitality  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

### Menyetujui

**Pembimbing 1**

**Pembimbing 2**

**Faries Althalets, S.Par.,MM**

**NIDN. 0002128907**

**Tuti Wediawati, S.Sos.,M.Si**

**NIDN. 0013108005**

### Mengetahui

**Dekan**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman**

**Dr. Muhammad Noor., M.Si**

**NIP 19600817 198601 1 001**

## HALAMAN PENGUJI

### SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:

Hari : Rabu  
Tanggal : 28 Juni 2022  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Destinasi Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda  
Nama : Taufik Abdul Azis  
NIM : 1502095088  
Jurusan : Administrasi Bisnis Konsentrasi Pariwisata & Hospitality  
Program Studi : S-1 Administrasi Bisnis  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

#### Tim penguji

1. Fareis Althalets, S.Par., MM 1. ....
2. Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si 2. ....
3. Dr. M. Zaini, M.Si 3. ....
4. Muhammad Fikry Aransyah, M.BA., B.BA 4. ....

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah orisinal, merupakan hasil karya saya sendiri, tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karta atau pendapat yang pernah ditulis orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustakanya.

Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur plagiaris, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana) dibatalkan, serta diproses menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 27 Juni 2022

Penulis

Taufik Abdul Azis

Nim. 1502095088

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DESTINASI  
RUMAH ULIN ARYA DI KOTA SAMARINDA**

**Oleh:**

**Taufik Abdul Azis  
15020950788**

**ABSTRAK**

Taufik Abdul Azis, 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Destinasi Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda. Bimbingan Fareis Althalets, S. Par., MM sebagai dosen pembimbing I dan Tuti Wediawati Noor, S.Sos., M.Si sebagai dosen pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Destinasi Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda. Penelitian ini dilakukan pada Destinasi Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda (SPSS) Versi 26. Hasil analisis menunjukkan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DESTINASI  
RUMAH ULIN ARYA DI KOTA SAMARINDA**

**Oleh:**

**Taufik Abdul Azis  
15020950788**

***ABSTRACT***

*Taufik Abdul Azis, 2022. The Effect of Leadership and Organizational Culture on the Employee Performance of Rumah Ulin Arya Destination in Samarinda City. Supervisor by Fareis Althalets, S. Par, MM as supervisor I and Tuti Wediawati Noor, S.Sos., M.Si as supervisor II.*

*This study aims to explain the effect of Leadership and Organizational Culture on the Employee Performance of Rumah Ulin Arya Destination in Samarinda. This research was conducted at the Rumah Ulin Arya Destination in Samarinda. The sampling method uses the census method. The analysis technique in this study uses the Multiple Regression Linier (SPSS) Version 26 analysis method. The analysis shows that Leadership dan Organizational Culture simultaneously had a positive influence on employee performance, Leadership has a significant positive effect on employee performance, organizational culture has a significant positive effect on employee performance.*

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

## RIWAYAT HIDUP



**Taufik Abdul Azis**, lahir pada tanggal 14 April 1997 di kota Samarinda, Kalimantan Timur. Merupakan anak ke tiga dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Parno dan Ibu Suparni. Pendidikan penulis dimulai pada tahun 2003 dengan memasuki tingkat sekolah dasar di SD Negeri 013 Samarinda dan lulus pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan Pendidikan tingkat menengah pertama di SMP Negeri 24 Samarinda dan lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan tingkat menengah atas di SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda dan lulus SMK pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di Perguruan Tinggi Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur dan diterima melalui jalur SMMPTN pada program S-1 jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik. Kemudian pada bulan Juli 2018 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Mandiri Angkatan 44 di Kelurahan Desa Samburakat, Kabupaten Berau, Kalimantan Timur hingga bulan Agustus 2018.

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum, Wr. Wb.,*

Segala puji dan syukur pada Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat yang telah diberikan-Nya, sehingga penulisan skripsi yang mana merupakan syarat untuk memperoleh Sarjana Administrasi Bisnis dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Destinsasi Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda**” dapat diselesaikan.

Selanjutnya, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang membantu penyusunan skripsi ini, baik berupa dorongan, moril maupun materi. Tanpa bantuan dan dukungan tersebut sulit bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan rendah hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abdunnur, M. Si., selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman Program Studi S1 Administrasi Bisnis Kosentrasi Pariwisata dan Bisnis Hospitality.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M.Si., selaku Dekan serta para Wakil Dekan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman yang telah menyediakan seluruh fasilitas perkuliahan selama penulis menempuh pendidikan.

3. Bapak Dr. M. Zaini., M. Si., selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan mahasiswa Administrasi Bisnis.
4. Bapak Fareis Althalets., S. Par., MM dan Ibu Tuti Wediawati Noor S.Sos., M.Si selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi ini.
5. Dr. Muhammad Zaini, M.Si selaku dosen penguji I dan Muhammad Fikry Aransyah M. BA., B.BA selaku dosen penguji II yang telah membimbing dan memberikan masukan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Bisnis yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawrman, serta staf pengajar, tata usaha dan akademik ang berada di lingkungan Faklutas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawrman yang telah membantu penulis
7. Kepada seluruh pegawai Faklutas Ilmu Sosial & Ilmu Politik yang telah membantu saya dalam memberikan izin dan meluangkan waktu untuk penulis melakukan segala hal yang berkaitan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan penulis untuk penyusunan skripsi ini.
8. Kepada orang tua saya, pakde dan bude, om dan tante, yang selalu memberikan motivasi untuk saya menyelesaikan skripsi dan mendapatkan gelar sarjana, hingga menjadikan motivasi kuat saya untuk tetap bertahan dan menyelesaikan studi S-1 saya.

9. Kepada abang kandung saya yaitu ismail hadi & haniftq, kakak ipar saya teh uci & kak una, sepupu saya aisyah, faisal dan partnernya tamara, la diosa atau saya sebut dia dewi seseorang yang menjadi *support system* saya, dede ihsan dan dody sahabat terbaik saya, serta adik-adik saya lainnya yang selalu menyemangati saya untuk menyelesaikan studi S-1 saya.
10. Kepada bestie saya di perkuliahan Rismi Ilmaa, Faika Himaa, Catur Wardaa Mifta Janna, Roberto Arkaa, Melitaa, Irwan, Mardy, Eed, Yunita, Sarah, Regitaa.
11. Kepada temen kelas terdekat saya di perkuliahan Momo, Ve, Angel, Rima, Juneria, Natasha, Ahmad, Akbar dan seluruh rekan-rekan yang tidak dapat saya sebutkan keseluruhan khususnya jurusan Pariwisata dan Bisnis Hospitality 2015.
12. *Last but not least.* Terima kasih untuk saya sendiri yang telah berjuang dalam mengerjakan skripsi ini untuk mengejar gelar S-1 walaupun kelamaan kuliahnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih memerlukan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca. Sekian dan terima kasih.

Samarinda, 27 Juni 2022

**Taufik Abdul Azis**  
**NIM. 1502095088**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
HALAMAN PENGUJI.....	III
HALAMAN PERNYATAAN .....	IV
ABSTRAK .....	V
ABSTRACT.....	VI
RIWAYAT HIDUP.....	VII
KATA PENGANTAR .....	VIII
DAFTAR ISI.....	XI
DAFTAR TABLE.....	XIV
DAFTAR GAMBAR .....	XV
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1 Fungsi Manajerial.....	9
2.1.2 Fungsi Operasional.....	9
2.2. Kepemimpinan .....	10
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	10
2.2.2 Karakteristik Kepemimpinan .....	11
2.2.3 Tipe Kepemimpinan.....	13
2.2.4 Tugas Pemimpin .....	14
2.2.5 Indikator Kepemimpinan .....	16
2.3 Budaya Organisasi .....	17
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	17
2.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi .....	18
2.3.3 Manfaat Budaya Organisasi .....	19
2.3.4 Dampak Budaya Organisasi Pada Kinerja .....	20
2.3.5 Indikator Budaya Organisasi.....	21
2.4 Kinerja Karyawan .....	22
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	22
2.4.2 Karakteristik Kinerja.....	23
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
2.4.4 Pengukuran Kinerja .....	24
2.4.5 Indikator Kinerja.....	25
2.5 Definisi Konseptual .....	26
2.6 Landasan Empiris .....	28
2.7 Kerangka Pikir Penelitian.....	30
2.8 Hipotesis.....	32

BAB III : METODE PENELITIAN .....	34
3.1. Variabel Penelitian.....	34
3.2. Definisi Oprasional.....	34
3.3. Populasi dan Sampel.....	35
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	36
3.5. Metode Analisis Data .....	37
3.5.1. Uji Instrumen.....	38
3.5.1.1 Uji Validitas .....	39
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.5.2. Uji Asumsi Klasik .....	39
3.5.2.1 Uji Normalitas .....	39
3.5.2.2 Uji Linearitas .....	40
3.5.2.3 Uji Multikolinearitas .....	40
3.5.2.4 Uji Heteroskedastisitas .....	41
3.6. Analisis Regresi .....	41
3.6.1 Analisis Regresi Berganda .....	42
3.6.2 Pengujian Hipotesis Penelitian .....	42
3.6.2.1 Uji F.....	43
3.6.2.2 Uji t .....	43
3.6.2.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	44
BAB IV : HASIL & PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum .....	45
4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian .....	45
4.2 Hasil Penelitian .....	45
4.2.1 Deskripsi Responden .....	46
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	47
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden .....	48
4.2.2.1 Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	48
4.2.2.2 Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) .....	48
4.2.2.3 Variabel Kinerja (Y).....	49
4.3 Analisis dan Pembahasan .....	50
4.3.1 Analisis Data .....	50
4.3.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	51
4.3.1.2 Uji Asumsi Klasik .....	51
4.3.1.3 Uji Regresi Linier Berganda .....	53
4.3.2 Pembahasan .....	54
4.3.2.1 Pengaruh Variabel ( $X_1$ ) & ( $X_2$ ) Secara Simultan .....	62
4.3.2.2 Pengaruh Variabel ( $X_1$ ) & ( $X_2$ ) Secara Parsial .....	64
4.3.2.3 Variabel Yang Paling Berpengaruh .....	65

BAB V : KESIMPULAN & SARAN .....	67
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran .....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Hal Tabel
1.1	Data Pengunjung	4
2.1	Penelitian Terdahulu	32
3.1	Definisi Operasional Kepemimpinan	38
3.2	Definisi Operasional Budaya Organisasi	39
3.3	Definisi Operasional Kinerja Karyawan	40
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja	50
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.4	Penilaian Responden Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )	52
4.5	Penilaian Responden Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )	52
4.6	Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )	53
4.7	Hasil Uji Validitas	55
4.8	Hasil Uji Reliabilitas	56
4.9	Hasil Uji Multikolinieritas	58
4.10	Hasil Uji Heterokedastisitas	59
4.11	Hasil Koefisien Regresi	60
4.12	Hasil Koefisien Korelasi	61
4.13	Hasil Koefisien determinasi	62
4.14	Hasil Uji t	63
4.15	Hasil Uji F	64

## DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Hal Gambar
2.1	Penelitian Terdahulu	34
4.1	Hasil Uji Normalitas	57

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan elemen penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Masalah-masalah sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan menjadi tantangan bagi perusahaan untuk dapat di selesaikan. Karena sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kelangsungan organisasi atau perusahaan itu sendiri kedepannya, jika manajemen sumber daya manusianya berjalan efektif maka akan berdampak baik pada tujuan perusahaan yang akan di capai.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya kinerja karyawan harus di tingkatkan dengan cara memberi motivasi pada karyawan. Menurut (Ilyas, 2011) Kinerja atau prestasi kerja adalah “penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi”. Sedangkan menurut Simamora dalam Jufrizen (2016) mengatakan bahwa “kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya akan tercermin dari keluaran (output) yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya”.

Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan juga tak lepas di pengaruhi oleh kepemimpinan di dalam organisasi itu sendiri, pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan dapat memimpin karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bisa di katakan kepemimpinan yang efektif.

Peran pimpinan di dalam perusahaan sangat berpengaruh kepada karyawan atau manajemen yang ada di bawahnya, bagaimana pemimpin berinteraksi dengan bawahan akan berdampak pada hubungan antara pemimpin dan bawahan. Sehingga pemimpin dituntut untuk mempunyai kelebihan dibandingkan dengan manajemen yang ada dibawahnya.

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, maka kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai visi misi perusahaan. Maka dari itu kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Menurut (Wukir, 2013) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik akan menjadikan karyawan menjadi lebih baik.

Selain Kepemimpinan, perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya organisasi adalah “seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”. (Mangkunegara, 2013).

Budaya organisasi adalah suatu sistem dari kepercayaan dan nilai-nilai yang tumbuh di dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggota yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Dalam bisnis, sistem ini sering dianggap sebagai

*corporate culture*. Tidak ada pribadi yang sama, setiap budaya organisasi atau perusahaan pasti berbeda. Menurut para ahli perbedaan budaya ini memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pada studi terdahulu peneliti mengambil kinerja karyawan di sektor pariwisata. Perkembangan pariwisata di Indonesia di tujukan agar adanya peningkatan ekonomi masyarakat Indonesia. Melalui pariwisata dapat menciptakan investasi dan lapangan kerja yang baru untuk masyarakat dan pendapatan negara.

Pada studi ini peneliti mengambil studi kasus di destinasi wisata unggulan di Samarinda yaitu Rumah Ulin Arya. Rumah Ulin Arya merupakan wisata rekreasi buatan. Rumah Ulin Arya termasuk kedalam kategori Destinasi wisata karena di dalamnya terdapat daya tarik wisata, fasilitas umum, fasilitas pariwisata, aksesibilitas, serta masyarakat yang saling terkait dan melengkapi terwujudnya kepariwisataan. Destinasi wisata ini terletak di Desa Bayur, Kelurahan Sempaja Utara, Samarinda Utara, Kota Samarinda Kalimantan Timur. Objek ini memiliki luas tanah  $\pm$  3 Hektar. Objek ini kaya akan fasilitas yang dimilikinya seperti kolam renang, mini zoo, gazebo, meeting room, coccoan café & Glass house, privat library, lapangan bulutangkis, camping ground dan bootcamp 713, labirin, toko souvenir, juga ada spot-spot foto yang sangat menarik. Dengan banyaknya fasilitas yang dimiliki oleh Rumah Ulin Arya ini pastinya akan banyak menarik minat wisatawan untuk berkunjung ke objek ini. Penentuan objek unggulan Kota Samarinda berdasarkan pada banyaknya minat kunjungan, kelayakan pariwisata, serta daya tarik tersendiri

membuat Rumah Ulin Arya terpilih sebagai salah satu wisata unggulan Kota Samarinda (sumber: data Dinas Pariwisata Kota Samarinda).

Destinasi Rumah Ulin Arya kurun waktu dari tahun 2018 telah mengalami penurunan kinerja. Ini dapat dilihat dari pengunjung yang setiap tahun semakin mengalami penurunan, dapat dilihat dari tabel berikut:

<b>TAHUN</b>	<b>JUMLAH PENGUNJUNG (orang)</b>
2018	7.693
2019	6.437
2020	5.218
2021	5.103

*Sumber: Rumah Ulin Arya, 2022*

Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa dari tahun 2018 jumlah pengunjung sebesar 7.693 dan pada tahun 2019 sebesar 6.437 sehingga dapat dilihat bahwa pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan sebesar 1.256. Pada tahun 2020 jumlah pengunjung wisata Rumah Ulin Arya sebesar 5.218 sehingga dapat dilihat bahwa pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan sebesar 1.219. Pada tahun 2021 jumlah pengunjung sebanyak 5.103 sehingga dapat dilihat jumlah pengunjung Destinasi Rumah Ulin Arya mengalami penurunan sebesar 115 pengunjung maka dapat disimpulkan dari pemaparan diatas jumlah pengunjung pada destinasi Rumah Ulin Arya mengalami penurunan tiap tahunnya. Dalam sebuah pengukuran kinerja bisa

dilihat dari segi kuantitas dalam kasus ini kuantitas kinerja nya dapat dilihat dari jumlah pengunjung yang mengalami penurunan setiap tahunnya, sehingga kinerja karyawan Destinasi Rumah Ulin Arya dapat dikatakan menurun.

Selain kinerja karyawan, fenomena yang ada pada Destinasi Rumah Ulin Arya terkait kepemimpinan dan budaya organisasi, menjadi fokus utama penelitian ini. Adanya pemimpin yang memiliki hubungan kurang baik dengan karyawan menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal. Selain itu masih ada budaya-budaya yang kurang baik di dalam perusahaan seperti disiplin waktu karyawan dan manajemen yang kurang transparan kepada karyawan, sehingga dapat mempengaruhi masa depan Destinasi Rumah Ulin Arya itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Rumah Ulin Arya, kepemimpinan yang terjadi dalam perusahaan tergolong kurang baik, karena masih ada pimpinan yang tidak menjalankan tugasnya dan mengatur organisasi dengan baik, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti contoh pemimpin yang tidak bisa memberikan solusi dari masalah yang di hadapi oeh karyawan, seolah pemimpin lepas tangan terhadap tugas tersebut. Hal ini tentu menjadi kondisi yang kurang baik guna tercapainya tujuan-tujuan perusahaan di masa mendatang. Sebab perlakuan atau sikap pemimpin terhadap bawahan sangat berpengaruh terhadap kondisi karyawan itu sendiri, dengan mendapat perlakuan yang berbeda dari pemimpin maka kinerja mereka juga kurang memuaskan.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH ULIN ARYA DI KOTA SAMARINDA”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda
2. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda
3. Dari kedua variabel independen tersebut, variabel manakah yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda.

## **3.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda.

2. Untuk menguji dan menganalisis kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda.
3. Untuk menguji dan menganalisis dari kedua variabel independen tersebut, variabel mana yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teori:
  - a. Bagi Peneliti<sup>[1]</sup> Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti serta penerapannya di masa yang akan datang.
  - b. Bagi Universitas Mulawarman Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk penelitian serta sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
2. Secara Praktis:
  - a. Bagi Rumah Ulin Arya<sup>[1]</sup> Dapat menjadi referensi untuk mengambil keputusan terkait kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebuah perusahaan atau organisasi akan berkembang dengan baik jika memiliki manajemen yang baik pula. Menurut Hasibuan (2012:1), “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan”.

Manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan, oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pihak perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:10 dalam buku manajemen sumber daya manusia mendefenisikan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Friskayanti (2022:15) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi, penghargaan dan penilaian”.

Flippo dalam Suwatno dan Priansa (2013:30) membagi dua fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

### **2.1.1 Fungsi Manajerial**

- a. Perencanaan, proses menentukan tindakan yang akan di ambil untuk mencapai tujuan.
- b. Pengorganisasian, membentuk organisasi, lalu membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang sudah di tentukan.
- c. Pengarahan, berarti memberi petunjuk dan mengajak para karyawan agar mau melakukan pekerjaan nya sesuai ketentuan perusahaan secara sadar.
- d. Pengendalian, bisa dilakukan dengan mengamati, menilai, dan melihat tindakan atau pekerjaan karyawan, apakah karyawan benar-benar melakukan pekerjaan nya sesuai dengan tujuan perusahaan.

### **2.1.2 Fungsi Operasional**

- a. Perekrutan (*Recruitmen*), fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan berapa kebutuhan karyawan dan penempatannya.
- b. Pengembangan (*Development*), sesudah pegawai diterima, kemudain pegawai perlu dikembangkan. Pengembangan dilakukan agar meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan yang dibutuhkan.

- c. Kompensasi (*Compensation*), Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan untuk karyawan atas kontribusinya mencapai tujuan perusahaan.
- d. Pengintegrasian (*Integration*), pengintegrasian merupakan penyesuaian sikap-sikap dan keinginan karyawan dengan keinginan dan sikap-sikap perusahaan.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*), pemeliharaan adalah upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan suatu kondisi yang sudah dicapai.
- f. Pensiun (*Separation*), fungsi yang terakhir dari manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi *separation*. Perusahaan yang baik akan menjamin dana pensiun karyawannya, biasanya perusahaan akan menyisihkan sekian persen dari gaji selama karyawan bekerja.

## **2.2. Kepemimpinan**

### **2.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Pada sebuah organisasi, pimpinan merupakan unsur yang penting, karena pemimpin memiliki daya atau kemampuan dalam mempengaruhi dan menggerakkan manusia baik perorang atau kelompok untuk melakukan pekerjaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Kepemimpinan ialah proses dimana seorang pimpinan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota mereka agar dapat melakukan tugas demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan juga

mampu memenuhi tanggung jawab sosial mereka pastinya tidak luput dari peran pimpinannya. Seorang pemimpin sebuah organisasi akan diakui sebagai pemimpin jika dia memiliki pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2013) mendefenisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan sebuah organisasi atau perusahaan.

Dari pendapat di atas mengenai definisi kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ialah proses mempengaruhi seseorang atau mengelola anggota kelompoknya untuk melakukan tugas-tugas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui proses komunikasi yang efektif dan efisien. Dalam proses mempengaruhi tentunya tidak dengan paksaan, tetapi dilakukan dengan cara memberi motivasi sehingga seorang pemimpin dapat melakukan interaksi yang baik untuk memberikan tugas kepada bawahannya. Proses ini juga dilakukan dengan pengawasan yang baik agar jika ada kesalahan yang terjadi dapat diminimalisir dan dapat dikoreksi oleh pemimpin agar tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai.

### **2.2.2 Karakteristik Kepemimpinan**

Karakter akan memungkinkan untuk timbulnya kepercayaan, sedangkan kepercayaan itu memungkinkan akan tampilnya karakteristik

kepemimpinan, ada enam sifat kepemimpinan menurut Handoko dalam Bambang (2010:34) yaitu:

- a. Kemampuan dalam arti yakni sebagai pengawas (*supervisory ability*).
- b. Kebutuhan prestasi didalam pekerjaan, termasuk mencari tanggung jawab dan mempunyai keinginan untuk sukses yang tinggi.
- c. Kecerdasan, dalam arti memiliki kebijakan, pemikiran yang kreatif, dan daya pikir yang inovatif.
- d. Ketegasan (*decisiveness*), adalah kemampuan pemimpin untuk mengambil keputusan dan memberikan solusi atas masalah-masalah dengan baik dan tepat.
- e. Kepercayaan diri, yaitu memiliki rasa percaya diri yang tinggi sehingga mampu mengambil keputusan dan menghadapi masalah yang ada.
- f. Inisiatif, pemimpin tidak boleh tergantung terhadap orang lain dalam bertindak, dan pemimpin bisa menemukan cara baru atau inovasi dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Anoraga dalam Bambang (2010:34), ada beberapa sifat yang baiknya dimiliki seorang pemimpin yaitu:

- a. Memiliki persepsi sosial, pemimpin harus peka terhadap apa saja yang terjadi kepada bawahannya, baik itu perasaan, kebutuhan, dan masalah yang terjadi.

- b. Memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi, mengingat banyaknya masalah yang akan terjadi di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, maka pemimpin diuntut untuk memiliki kecerdasan yang tinggi guna membantu dalam menyelesaikan masalah-masalah tersebut.
- c. Memiliki kestabilan emosi, dalam menyelesaikan masalah pemimpin tidak boleh menggunakan emosinya, justru pemimpin harus menyelesaikan masalah secara objektif.

### **2.2.3 Tipe kepemimpinan**

Ada beberapa macam tipe kepemimpinan, menurut G.R Terry dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2011:156), tipe kepemimpinan meliputi:

- a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*) Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga bisa timbul hubungan langsung yang baik secara pribadi.
- b. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*) Dalam tipe ini hubungan terjadi hanya lewat sebuah perencanaan ataupun instruksi tertulis dari pimpinan.
- c. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*) Dalam tipe ini pimpinan melakukan sebuah hubungan dengan bawahannya dengan cara sewenang-wenang, sehingga karyawan melakukan perintah atasannya bukan karena tanggung jawab pekerjaan, tapi karena rasa takut terhadap pimpinannya.

- d. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*) dalam tipe ini pemimpin selalu membantu bawahannya dalam mengambil keputusan, sehingga bawahannya akan terbiasa dibantu oleh pemimpin dalam mengambil keputusan, akibatnya pekerjaan pemimpin menjadi lebih banyak.
- e. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*) adalah sikap pemimpin yang selalu menyertakan masukan dan pendapat dari bawahannya dalam mengambil keputusan, sehingga bawahan akan merasa dilibatkan dalam mengambil keputusan, hal ini akan membuat para karyawan merasa memiliki tanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan pimpinan.
- f. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*) adalah tipe pemimpin yang mampu mengajak para bawahan untuk mengikuti perintahnya dengan cara yang tidak memaksa dan malah menyenangkan, sehingga para bawahan akan melakukan perintah dari pimpinan dengan senang hati.

#### **2.2.4 Tugas Pemimpin**

Sebagai penentu arah, tugas pemimpin memberikan arahan ke mana organisasi akan dibawa, Anoraga dalam Bambang (2010:40) ada tiga tugas yang harus dimiliki pemimpin yaitu:

- a. Memberikan cara atau struktur didalam pemecahan masalah atau solusi dalam menghadapi berbagai masalah yang ada didalam organisasi.
- b. Mengendalikan sikap suatu kelompok, memantau dan mengawasi tingkah laku suatu kelompok untuk meminimalisir hal-hal yang mungkin dapat merugikan kelompok itu sendiri.
- c. Menjadi juru bicara dalam kelompok, dalam arti memberikan informasi valid untuk meluruskan informasi yang dibutuhkan masyarakat guna memberikan rasa aman terhadap kelompoknya.

Adapun tugas lain yang dimiliki seorang pemimpin yaitu:

1. Mendefinisikan misi dan peranan organisasi.  
Misi dan peranan organisasi dapat didefinisikan atau dirumuskan dengan baik apabila seorang pemimpin lebih memahami asumsi struktural sebuah organisasi.
2. Pemimpin merupakan implementasi dari tujuan organisasi.  
Pemimpin memiliki tatanan atau keputusan secara bijaksana guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.
3. Mempertahankan keutuhan organisasi.  
Pemimpin selalu melakukan koordinasi dan kontrol terhadap karyawannya agar keutuhan dalam suatu organisasi dapat dipertahankan.
4. Mengendalikan konflik internal organisasi.

Pemimpin dirasa mampu menjaga keharmonisan dalam suatu organisasi dengan cara mengendalikan suatu konflik internal yang terjadi dalam sebuah organisasi.

5. Menciptakan sistem komunikasi yang efektif terhadap karyawan.

Proses komunikasi antara pemimpin dan bawahan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas-tugas dengan baik, dengan komunikasi yang baik maka dapat memperkecil kesalahpahaman diantara pemimpin dan bawahan.

### **2.2.5 Indikator Kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan memiliki beberapa dimensi yang dikemukakan para ahli, salah satunya menurut House dalam Syamsul (2012:30) yang menyebutkan ada empat dimensi dan indikator dalam kepemimpinan:

a. Direktif yaitu :

1. Pemimpin menjelaskan apa yang harus di capai karyawan dalam kinerjanya.
2. Pemimpin memberi arahan yang jelas kepada karyawan

b. Supportive yaitu :

1. Menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif
2. Dapat memperhatikan kesejahteraan semua karyawan

c. Parsipatif yaitu :

1. Karyawan dapat menyampaikan pendapatnya dengan leluasa

2. Mempertimbangkan dan menerima saran karyawan
- d. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi terdiri dari :
1. Membuat tujuan
  2. Memperlihatkan kepercayaan bagaimana karyawan mampu mencapai standar yang sesuai di dalam perusahaan.

### **2.3. Budaya Organisasi**

#### **2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya merupakan nilai kepercayaan terhadap suatu hal, dalam arti cara berpikir yang diciptakan oleh anggota organisasi dan dapat diterima oleh semua anggota didalam organisasi. Turner dalam Wibowo (2016:285) mengemukakan tentang budaya organisasi merupakan tindakan dasar tentang norma-norma perilaku, sosial dan moral yang membentuk rasa kepercayaan, sikap, dan prioritas para anggotanya. Menurut (Robbin, 2016:248) budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut para anggota-anggota yang membedakan organisasi itu sendiri ataupun dengan organisasi yang lain. Adapun pendapat lain, menurut (Robbins, 2016:248) mengemukakan makna suatu sistem bersama dibentuk oleh anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Menurut Tan dalam Wibowo (2016:349) Budaya organisasi ialah norma-norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan juga pola perilaku yang dilakukan anggotanya di dalam sebuah organisasi. (*“ a system of shared meaning held by members that distinguishes*

*the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values”).*

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah nilai-nilai, kebiasaan, dan keyakinan yang dimiliki sebuah organisasi atau perusahaan dan diterima oleh anggota organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Didalam setiap organisasi memiliki budayanya masing-masing walaupun organisasi tersebut bergerak pada bidang bisnis yang sama.

### **2.3.2. Karakteristik Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki karakteristik untuk mendorong karyawan agar lebih inovatif dan juga berani dalam mengambil resiko. Karena, setiap anggota organisasi memiliki tanggung jawab yang besar, bebdalam melakukan pekerjaan, dan inisiatif mencari peluang yang ada dalam organisasi. Menurut Tan dalam Wibowo (2016::349) menyatakan karakteristik budaya organisasi ialah sebagai berikut:

- a. *Individual initiative*, dimana karyawan memiliki kemerdekaan individu, kebebasan, dan tingkat tanggung jawab.
- b. *Risk tolerance*, dimana karyawan dituntut berani untuk mengambil resiko, dan menjadi inovatif.
- c. *Control*, dimana karyawan akan dilakukan pengawasan secara langsung untuk melihat perilaku para karyawan.

- d. *Management support*, dimana manajemen melakukan komunikasi yang jelas, dan dapat memberi bantuan dan dukungan kepada bawahannya.
- e. *Communication pattern*, merupakan tingkatan komunikasi di dalam organisasi dibatasi oleh kewenangan hierarki formal.

### **2.3.3. Manfaat Budaya Organisasi**

Manfaat budaya organisasi antara lain yakni pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi melalui pengarahan sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi, manfaat budaya organisasi menurut Wibowo (2016:351) adalah sebagai berikut :

- a. Mengarahkan karyawan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.
- b. Meningkatkan kekompakan tim dari berbagai departemen, divisi atau unit di dalam organisasi hingga mampu menjadi sebuah tim yang solid.
- c. Membentuk perilaku karyawan dengan memberikan *core values* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan *control*.
- d. Meningkatkan motivasi karyawan dengan memberi mereka perasaan memiliki, kepercayaan, loyalitas terhadap organisasi.

- e. Dapat mengubah perilaku karyawan dan memotivasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.

Namun, budaya organisasi harus selalu di evaluasi apakah sudah sesuai untuk digunakan pada saat itu, karena budaya organisasi dapat berubah dinamis guna mengikuti perubahan terhadap lingkungan di sekitar.

#### **2.3.4. Dampak Budaya Organisasi Pada Kinerja**

Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi, budaya organisasi memiliki pengaruh pada kinerja dalam jangka waktu lama dalam organisasi, dan juga merupakan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, dalam budaya organisasi karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar produktivitas suatu organisasi dapat meningkat dan budaya organisasi semakin terlihat baik. Organisasi dengan budaya yang baik, kuat dan positif akan menjadikan karyawan termotivasi untuk selalu berkembang, keinginan terus belajar dan memperbaiki diri. Saat para anggota bekerja dalam budaya organisasi yang dikelola dengan baik maka organisasi tersebut akan memiliki motivasi dan rasa puas lebih tinggi. Banyak juga organisasi yang melakukan penekanan demi adanya perubahan agar dapat bersaing dan bertahan. Melakukan perubahan merupakan salah satu

strategi bersaing dalam suatu organisasi agar lebih unggul dari perusahaan lainnya. (Wibowo 2016:353).

### **2.3.5. Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi Menurut Robbins dan Coulter (2012:80) terdiri dari:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, ialah sikap inovatif dan keberanian dalam mengambil sebuah keputusan yang memiliki resiko.
- b. Memperhatikan dengan detail dapat juga diartikan sebagai langkah keseriusan dalam memperhatikan segala ketetapan, analisis, termasuk hal-hal yang ada di sekitar.
- c. Orientasi pada hasil, dapat diartikan sebagai langkah dalam memfokuskan sebuah hasil atau pendapatan melalui proses dan teknik yang sesuai agar mencapai target yang ditentukan.
- d. Orientasi pada individu dapat diartikan organisasi selalu memperhitungkan bagaimana pengaruh hasil-hasil yang telah dikerjakan karyawan saat berada dalam suatu organisasi.
- e. Orientasi pada tim diartikan setiap karyawan dapat menyesuaikan dan mampu bekerjasama dalam tim.
- f. Keagresifan dapat diartikan kemampuan secara individu atau kelompok memiliki sifat kompetitif dalam suatu organisasi.
- g. Stabilitas ialah aktifitas suatu organisasi yang menekankan untuk memperhatikan status quo agar terus tumbuh dan berkembang.

## **2.4. Kinerja Karyawan**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Keberhasilan sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, maka dari itu hendaknya setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nurlaila (2010:71) *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

### 2.4.2. Karakteristik Kinerja

Karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi oleh Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2011:68), yaitu :

- a. mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. berani mengambil sebuah resiko
- c. mempunyai tujuan yang realistis
- d. mempunyai rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- e. pandai memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f. pandai mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 2.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (Mangkunegara, 2015:67-68), yaitu:

#### a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) yakni terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai

untuk jabatannya terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi ialah suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi (*situation*) kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya pula jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya mereka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah, beberapa situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, dan kondisi kerja.

Dengan demikian kemampuan yang terampil dan bersikap positif terhadap situasi kerjanya, baik pimpinan maupun karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal dan menunjukkan motivasi yang tinggi.

#### **2.4.4. Pengukuran Kinerja**

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang maka diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Simamora, 2004:50).

Pengukuran kinerja harus mempertimbangkan beberapa hal (Dharma, 2004:355) yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- b. Kualitas, mutu yang dihasilkan (baik atau tidaknya)
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan
- d. Jumlah pekerjaan, yaitu kemampuan dalam meningkatkan pekerjaan
- e. Kemampuan kerja sama, yaitu kerjasama antar karyawan yang baik.

#### **2.4.5. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja dapat juga diartikan sebagai kinerja yang pada dasarnya setiap apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis dan Jackson 2006:378). Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, adalah jumlah yang harus dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pekerja terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta dengan hasilnya.
- b. Kualitas, adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi

- pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang mampu diselesaikan oleh pekerja.
- c. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, setiap karyawan tidak hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan sebuah pekerjaannya tetapi juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
  - d. Kehadiran, dengan memantau kehadiran setiap karyawan dapat ditentukan siapa saja karyawan yang memiliki semangat kerja.
  - e. Kemampuan bekerjasama hendaknya dimiliki setiap karyawan, baik dengan rekan satu tim maupun tim lain.

## **2.5 Definisi Konseptual**

Definisi konseptual adalah suatu pengertian secara konsep mengenai variable-variabel yang diteliti, maka batasan konsep variabel dalam penulisan ini mengacu kepada beberapa definisi pendapat para ahli diantaranya Robbins dan Judge, Tuner, Tan, Wibowo, Nurlaila, Mangkunegara, Sesuai dengan judul penulisan yaitu : “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Destinasi Wisata Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda”.

- a. Kepemimpinan, menurut para ahli ada beberapa pendapat mengenai definisi dari kepemimpinan, Robbins dan Judge (2008:49) mendefinisikan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian

tujuan yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2003:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

- b. Budaya organisasi, Budaya merupakan satu set nilai, penuntun kepercayaan akan suatu hal, pengertian dan cara berpikir yang dipertemukan oleh anggota organisasi dan diterima oleh anggota baru seutuhnya. Menurut Turner yang dikutip Wibowo (2016:285) budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas dan para anggotanya. Menurut Tan dalam Wibowo (2016:349) budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.
- c. Kinerja, kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya melalui standar kualitas dan kuantitas yang baik. Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) mengemukakan kinerja ialah segala sesuatu yang dilakukan karyawan ataupun yang tidak dilakukan. Sedangkan menurut Nurlaila (2010:71) performance atau kinerja adalah hasil atau keluaran dari sebuah proses yang ada. Manajemen kinerja

merupakan kegiatan yang dilakukan secara keseluruhan dalam meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, termasuk kinerja secara individu (masing-masing) atau secara kelompok.

## **2.6 Landasan Empiris**

Dalam penelitian ini penulis memaparkan penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada destinasi Rumah Ulin Arya yang dapat dilihat dalam tabel 2.1 berikut:

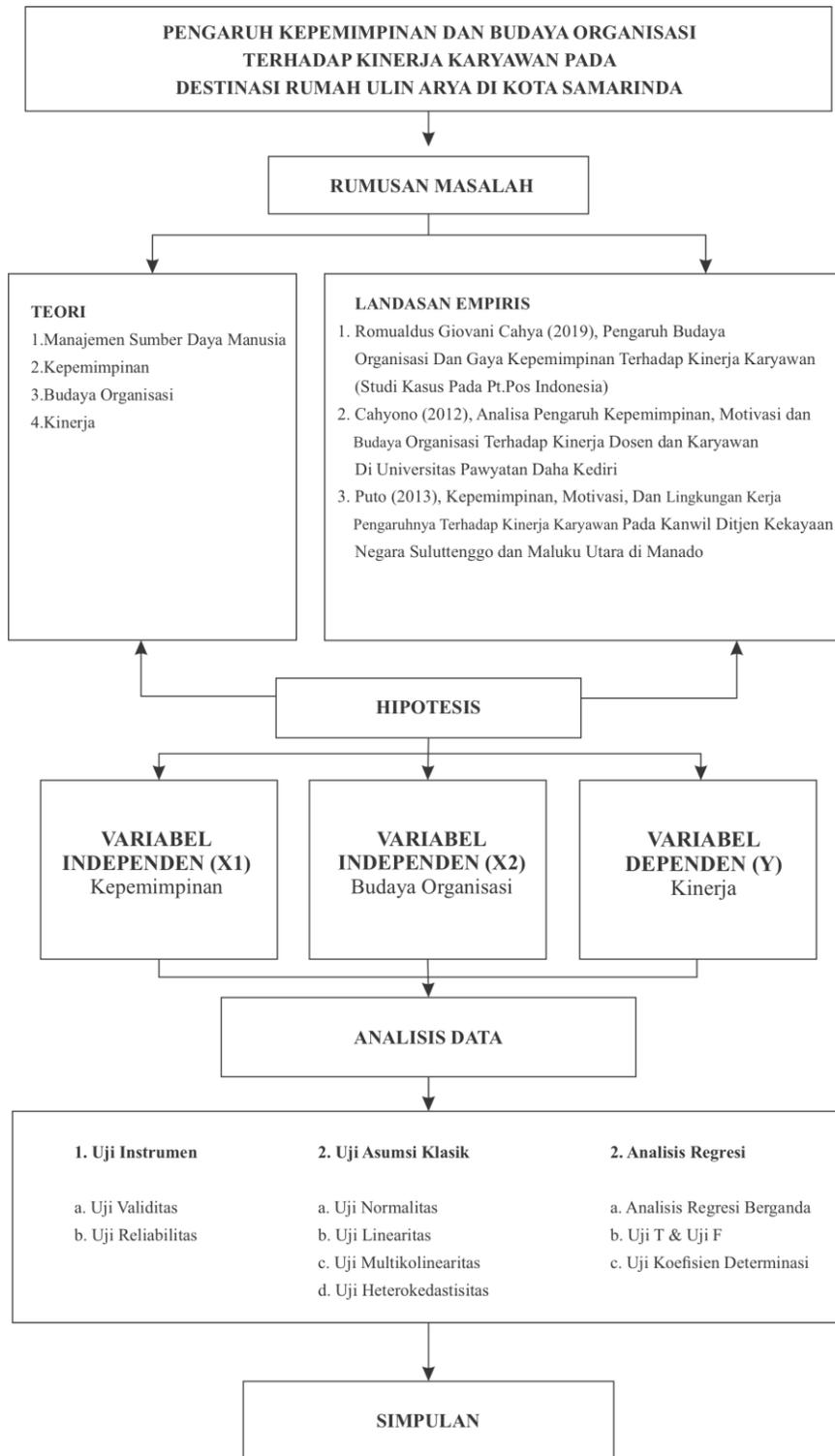
**Tabel 2.1 Landasan Empiris**

No.	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Jenis Data	Hasil Penelitian
1	Romualdus Giovani Cahya (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt.Pos Indonesia)	Budaya Organisasi (X1) Kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kuantitatif	Hasil penelitian memberi kesimpulan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka semakin optimal pencapaian kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, Yogyakarta.
2.	Cahyono (2012)	Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kuantitatif	Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: (1) Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan (2) Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan.
3.	Puto (2013)	Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado	Kepemimpinan, (X1), Motivasi (X2), Dan Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kuantitatif	Menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Sumber: Cahya (2019), Cahyono (2012), Puto (2013).**

## **2.7 Kerangka Pikir Penelitian**

Model atau yang biasa juga sering disebut sebagai kerangka pemikiran teoritis ialah penyederhanaan dari fenomena dunia nyata yang membentuk satu pemahaman, pengertian secara utuh mengenai bagaimana sebuah masalah dipecahkan. Dengan demikian sebuah kerangka pemikiran teoritis dapat juga diartikan serangkaian hipotesis, yang secara bersama-sama membentuk sebuah penjelasan yang “utuh” mengenai sebuah masalah penelitian (Ferdinand, 2014:55).



**Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian**

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada dalam penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk daftar pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang nantinya akan diberikan kepada responden baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2012: 96), Dari pengertian hipotesis yang telah diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

### a. Hipotesis Secara Simultan

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda

### b. Hipotesis Secara Parsial Kepemimpinan

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda.

c. Hipotesis Secara Parsial Budaya Organisasi

H0 : Tidak terdapat pengaruh abudaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda

H1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda

d. Hipotesis Secara Dominan

Budaya organisasi (X2) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian memiliki dua macam, yaitu : variabel terikat (*dependent variable*) atau juga bisa diartikan variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas (*independent variable*) atau juga bisa diartikan variabel yang tidak bergantung pada variabel lainnya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel tidak terikat (*independent variable*), yaitu : Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2)
- b. Variabel terikat (*dependent variable*), Kinerja (Y)

#### 3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional dapat diartikan sebagai suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian tentang operasional variabel ini kemudian bisa diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

- a. Variabel tidak terikat (*independent variable*), yaitu : Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2)

**Tabel 3. 1**  
**Kepemimpinan**

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Direktif	a. Pencapaian Kerja Karyawan. b. Pemimpin memberi arahan
	Supportive	a. Lingkungan kerja yang kondusif. b. Kesejahteraan karyawan
	Partisipatif	a. Kebebasan berpendapat. b. Memberi Saran
	Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi	a. Membuat tujuan b. Pencapaian Kinerja.

Sumber Data: Data diolah

Tabel 3. 2

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	Karyawan didorong untuk memiliki inovatif	a. Inovatif b. Berani mengambil resiko
	Karyawan memiliki kecermatan dalam bekerja	a. Cermat b. Hasil yang Akurat
	Fokus manajemen pada hasil	a. Bertanggung Jawab b. Memiliki Sikap Tegas
	Keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil	a. Loyalitas b. Mandiri
	Kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja	a. Kerjasama Tim b. Saling Tolong menolong
	Karyawan didalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif	a. Giat dan semangat b. Kewajiban dalam organisasi
	Kegiatan organisasi mempertahankan status quo	a. Nyaman b. Aman

Sumber Data: Data diolah

b. Variabel Bebas (Independent Variable)

**Tabel 3. 3**  
**Kinerja Karyawan**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja	Kewajiban dalam Organisasi
	Kualitas kerja	Standar mutu.
	Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
	Kehadiran	Hadir
	Kemampuan dalam bekerjasama	Saling kerjasama

Sumber Data: Data diolah

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda yang berjumlah 43 orang. Populasi adalah sebuah wilayah yang memiliki generalisasi dan terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:80)

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:81). Penelitian ini tidak menggunakan sampel dan merupakan penelitian populasi. Jadi teknik pengambilan sampel

yang digunakan dengan menggunakan metode sensus dimana total seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan Data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang bisa diambil melalui literatur, baik itu secara *offline* ataupun *online*. Data primer ialah data yang berhubungan dengan indikator yang juga didapat dari responden yang mengisi kuesioner. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan beberapa metode, yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu pencarian bahan-bahan dan teori-teori dengan mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.
- b. Observasi, yaitu pengumpulan data atau pengamatan secara langsung dengan melakukan kunjungan pada objek yang diteliti.
- c. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden bersifat tertutup dengan beberapa alternatif pilihan jawaban.
- d. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang berpedoman pada daftar pertanyaan sebelumnya. Cara ini berguna untuk mendapatkan masukan yang kemungkinan belum tercakup di dalam kuesioner sebelumnya.

Data yang telah dikumpulkan diberikan nilai-nilai atau skor dengan menggunakan skala *Likert* (Sugiyono, 2010:133) dengan perincian sebagai berikut:

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| a. Sangat setuju diberi skor       | 5 |
| b. Setuju diberi skor              | 4 |
| c. Kurang setuju diberi skor       | 3 |
| d. Tidak setuju diberi skor        | 2 |
| e. Sangat tidak setuju diberi skor | 1 |

### **3.5. Teknik Analisi Data**

Dari rumusan masalah dan hipotesis yang telah dibuat, maka peneliti menerapkan model analisis dan data kuantitatif dalam penelitian ini dengan model analisis linear berganda. Adapun tahapan-tahapan dalam analisis ini yaitu:

#### **3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

##### **3.5.1.3 Uji Validitas**

Uji validitas dapat berguna untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

##### **3.5.1.4 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha, apabila nilai Cronbach Alpha  $> 0,7$  menunjukkan instrumen yang digunakan reliable (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian.

### **3.5.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### **3.5.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji data yang nantinya akan digunakan untuk kegiatan penelitian memiliki distribusi (sebaran) normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Danang, 2011: 84). Uji normalitas pada penelitian yang akan digunakan nanti yakni menggunakan uji kolmogorov-smirnov dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $> 0,05$

### 3.5.2.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Priyatno, 2010:73). Pengujian nantinya peneliti akan menggunakan SPSS, dengan kriteria dua variabel. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05.

### 3.5.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independent). Cara untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Varians Inflation Factor). Dasar pengambilan keputusan dari uji multikolinearitas adalah:

- a. Jika nilai tolerance kurang dari 0,1 dan VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.5.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan

kepengamatan lain tetap, maka dari itu disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali, 2011) atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji dengan uji Glejser, uji dapat ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail dan rinci untuk menguatkan apakah data yang akan diolah nanti mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat terlihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya. (Ghozali, 2011).

### **3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Priyatno 2010:61). Analisis ini dapat digunakan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan juga untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno 2010:61).

Model matematis persamaan regresi yang peneliti lakukan yakni sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

a = koefisien regresi (konstanta)

$b_1$  = koefisien regresi untuk  $X_1$

$b_2$  = koefisien regresi untuk  $X_2$

$X_1$  = kepemimpinan [11]  
[SEP]

$X_2$  = budaya organisasi [11]  
[SEP]

Y = kinerja karyawan

### 3.5.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, baik secara simultan maupun parsial, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji simultan (Uji F), uji parsial (t) dan melihat variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel X.

#### 3.5.4.1 Uji F (Simultan)

Uji F nantinya dapat digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2005 : 30) kaidah pengambilan keputusan dalam uji F menggunakan SPSS adalah :

a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima [11]  
[SEP]

b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

#### 3.5.4.2 Uji t (Parisal)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno 2010: 68), uji. Kaidah pengambilan sebuah keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS adalah :

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima (variance sama). [SEP]
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (variance beda).

### 3.5.4.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dapat diartikan sebagai “analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat” (Priyatno (2010: 66). Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi  $r^2 = 0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien determinasi  $r^2 = 1$ , berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Oleh karena itu letak  $r^2$  berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan  $0 \leq r^2 \leq 1$ .  $r^2$  secara sederhana merupakan suatu ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (total error).  $r^2$  menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

Penelitian ini akan membahas secara ringkas tentang gambaran umum Rumah Ulin Arya Samarinda, responden dan analisis indeks jawaban responden.

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Rumah Ulin Arya Samarinda**

Rumah Ulin Arya Samarinda merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang destinasi wisata keluarga yang terletak di Jl. Tlk. Ambulung Jl. Bayur Batu Desa Kec. Samarinda Utara Kota Samarinda . Rumah Ulin Arya Samarinda memiliki luas sekitar 3 Hektare dan menawarkan konsep sangat menarik serta memiliki banyak wahana dan fasilitas. Adapun spot-spot yang mendukung yaitu Rumah Kaca, Cottages, Mini Farm, Hidden Cafe, Arya's Playground, Camping Ground, Meeting Room, Private Library, Labirin, Kids Playground, Sarang Burung Raksasa, Botanical Garden dan ditambah beberapa fasilitas seperti Pendopo serta beberapa Gazebo yang dapat digunakan.

#### **4.2 Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang telah diperoleh akan dideskripsikan secara rinci untuk masing-masing variabel yang akan menggunakan data kuantitatif yaitu berupa angka-angka atau skor. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah

Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berikut akan dijelaskan mengenai deskripsi hasil data penelitian untuk masing-masing variabel.

#### 4.2.1 Deskripsi Responden

Penelitian dilakukan pada karyawan Rumah Ulin Arya Samarinda dan dalam hal ini peneliti menggunakan 43 responden.

##### 4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia maka responden dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Tabel : 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur Responden	Jumlah	Presentase
20 tahun – 27 tahun	24	55,81%
27 tahun – 38 tahun	19	44,18%
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber Data : Lampiran, kuesioner.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden berusia diantara 20 hingga 27 tahun sebanyak 24 responden (55,81%), dan usia 27 tahun hingga 38 tahun sebanyak 19 responden (44,18%).

##### 4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel : 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Pria	26	60,4%
Wanita	17	39,5%
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber Data : Lampiran, kuesioner.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah pria sebanyak 26 orang atau sebesar 60,4% dari responden dan wanita sebanyak 17 orang atau 39,5% dari jumlah responden.

#### 4.2.1.3 Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja terbagi menjadi beberapa golongan yang mana disajikan secara lengkap pada tabel berikut ini :

Tabel : 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja

<b>Pengalaman Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Tahun	8	18,6%
1-3 Tahun	19	23,2%
>3 Tahun	16	37,2
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber Data : Lampiran, kuesioner.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang sudah bekerja selama 0-1 tahun adalah sebanyak 8 responden (18,6%), yang bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 19 responden (23,2%), dan responden yang bekerja selama >3 tahun sebanyak 16 responden (37,2%).

#### 4.2.1.4 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir terbagi menjadi beberapa golongan yang mana disajikan secara lengkap pada tabel berikut ini :

Tabel : 4.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pengalaman Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SMP	10	23,2%
SLTA	21	48,8%
D3	3	6,9%
Strata 1	9	20,9%
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber Data : Lampiran, kuesioner.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang berpendidikan terakhir SLTA adalah sebanyak 21 orang (48,8%), pendidikan terakhir SMP sebanyak 10 orang (23,2%), selanjutnya D3 adalah sebanyak 3 orang (6,9%), kemudian Strata 1 sebanyak 9 orang (20,9%).

#### 4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut ini adalah penjelasan mengenai tanggapan dari responden untuk setiap pernyataan yang diajukan. Dengan mengetahui deskripsi jawaban dapat membantu mengetahui frekuensi jawaban yang diberikan responden.

##### 4.2.2.1 Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Penilaian responden

<b>Tanggapan</b>	<b>Skala</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	51	15,22
Setuju	4	223	66,56
Kurang Setuju	3	57	17,01
Tidak Setuju	2	4	1,19
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>335</b>	<b>100</b>

Sumber : data penelitian, diolah 2022

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 51 (15,22%), diikuti 223 (66,56%) yang menyatakan setuju, kemudian 57 (17,01%) menyatakan kurang setuju dan yang menyatakan tidak setuju adalah 4 (1,19%).

#### 4.2.2.2 Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Penilaian responden

<b>Tanggapan</b>	<b>Skala</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	30	5,36
Setuju	4	299	53,48
Kurang Setuju	3	189	33,81
Tidak Setuju	2	40	7,15
Sangat Tidak Setuju	1	1	0,17
<b>Jumlah</b>		<b>559</b>	<b>100</b>

Sumber : data penelitian, diolah 2022

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 (5,36%), diikuti 299 (53,48%) yang

menyatakan setuju, kemudian 189 (33,81%) menyatakan kurang setuju, selanjutnya 40 (7,15) yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (0,17%).

#### 4.2.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Penilaian responden

<b>Tanggapan</b>	<b>Skala</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	23	10,90
Setuju	4	115	54,50
Kurang Setuju	3	67	31,75
Tidak Setuju	2	6	2,84
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>211</b>	<b>100</b>

Sumber : data penelitian, diolah 2022

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa total jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden (10,90%), diikuti 115 (54,50%) yang menyatakan setuju, kemudian 67 (31,75%) menyatakan kurang setuju, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 (2,84%).

### 4.3 Analisis dan Pembahasan

Dalam mengetahui nilai validitas dan reliabilitas dari data kuisisioner masing- masing butir menggunakan seri program statistic (SPSS 26) dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

### **4.3.1 Analisis Data**

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

#### **4.3.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum penelitian dilakukan, maka peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan langsung dari pernyataan responden.

##### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Rumus yang digunakan yaitu *Pearson Product Moment*, dengan menggunakan alat bantu komputer (SPSS 26) diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	N	Keterangan
<b>Kepemimpinan (X1)</b>	X1.1	0,575	43	Valid
	X1.2	0,611	43	Valid
	X1.3	0,506	43	Valid
	X1.4	0,556	43	Valid
	X1.5	0,607	43	Valid
	X1.6	0,465	43	Valid
	X1.7	0,356	43	Valid
	X1.8	0,641	43	Valid
<b>Budaya Organisasi (X2)</b>	X2.1	0,487	43	Valid
	X2.2	0,513	43	Valid
	X2.3	0,636	43	Valid
	X2.4	0,648	43	Valid
	X2.5	0,558	43	Valid
	X2.6	0,333	43	Valid
	X2.7	0,326	43	Valid
	X2.8	0,486	43	Valid
	X2.9	0,636	43	Valid
	X2.10	0,625	43	Valid
	X2.11	0,383	43	Valid
	X2.12	0,327	43	Valid
	X2.13	0,312	43	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y.1	0,748	43	Valid
	Y.2	0,674	43	Valid
	Y.3	0,828	43	Valid
	Y.4	0,737	43	Valid
	Y.5	0,801	43	Valid

Sumber : data penelitian, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa diperoleh r hitung lebih besar dari r tabel = 0,301 (yaitu nilai r tabel untuk n = 43). Maka setiap item diatas dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya

menggunakan analisis regresi berganda.

## 2. Uji Reliabilitas

Menunjukkan bahwa sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Metode yang digunakan dalam analisis ini adalah *Alpha Cronboch* ( $r$  alpha) pada program SPSS 26 ditunjukkan oleh besarnya nilai alpha ( $\alpha$ ). Adapun hasil analisis uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Croncbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,719	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,779	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,809	Reliabel

Sumber : data penelitian, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, semua variabel mempunyai koefisien *Croncbach's Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga secara keseluruhan butir-butir pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dihandalkan.

### 4.3.1.2 Uji Asumsi Klasik

Melakukan uji Normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi untuk menguji valid dalam mencari peramalan data yang dikumpulkan langsung dari pernyataan responden.

#### 1. Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari

regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,20566460
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,087
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,143 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Sumber : data penelitian, diolah 2022

Dari gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,143 dan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dari variabel-variabel penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah didalam variabel regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan_X1	.946	1.058
Budaya.Organisasi_X2	.946	1.058

Sumber : data penelitian, diolah 2022

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 26 pada tabel 4.9 diatas diketahui bahwa variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* <10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi ini.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dapat dengan melihat tabel Uji Glejser dibawah ini.

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,722	1,997		,361	,720
	Kepemimpinan_X1	,006	,051	,019	,114	,910
	Budaya.Organisasi_X 2	-,001	,034	-,004	-,023	,982

a. Dependent Variable: ABSRES

Tabel 4.11  
Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas  
(Sumber : data penelitian, diolah 2022)

Berdasarkan gambar 4.10 di atas terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

#### 4.3.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y).

##### 1. Persamaan Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Maka untuk memperoleh hasil yang akurat penulis menggunakan bantuan *software* SPSS versi 26. Dapat di lihat hasil dari persamaan linier berganda sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil Koefisien Regresi Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10.184	2.078		-4.902	.000
Kepemimpinan (X1)	.350	.065	.349	4.600	.000
Budaya Organisasi (X2)	.425	.047	.691	9.102	.000

Sumber : data penelitian, diolah 2022

Data di atas menunjukkan bahwa *coefficients* bagian B diperoleh persamaan linier sebagai berikut :

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

$$Y = (-10.184) + 0,350 x_1 + 0,425 x_2$$

Pada persamaan regresi tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Kostanta ( $\alpha$ )

Konstanta -10.184 berarti bahwa Kinerja Karyawan akan konstan sebesar -10.184 jika tidak dipengaruhi variabel Kepemimpinan

- b. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1)

Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,350 menunjukkan variabel kepemimpinan

mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika variabel kepemimpinan terjadi penurunan 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,350. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

c. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2)

Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,425 menunjukkan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika variabel budaya organisasi terjadi penurunan 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,425. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

2. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X1, X2,) secara serentak terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai R maka semakin kuat hubungan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Korelasi Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	.277	.240	1.640

Sumber : data penelitian, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,526 (52,6%) yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel independen yaitu variabel kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki

hubungan yang “sangat kuat” terhadap kinerja karyawan Rumah Ulin Arya Samarinda.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjalankan variabel terikat. Nilai *R Square* dikatakan baik jika diatas nilai 0,05 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1. Hasil pengolahan data dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	.277	.240	1.640

Sumber : data penelitian, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,277 (27,7%) yang artinya bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berkontribusi menghasilkan kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya Samarinda.

### Pengujian Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier berganda dilakuakn dengan uji koefisien determinasi, uji T dan uji F. Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut.

### 1. Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk menguji apakah perubahan variabel independen (kepemimpinan dan budaya organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada Rumah Ulin Arya Samarinda yakni dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji F dari perhitungan SPSS versi 26 adalah sebagai berikut. Tabel 4.15 Hasil Uji F (Uji Simultan)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	178.360	2	89.180	88.535	.000 <sup>b</sup>
Residual	40.291	40	1.007		
Total	218.651	42			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2)

(Sumber : data penelitian, diolah 2022)

Berdasarkan perhitungan  $F_{tabel}$  diperoleh hasil sebesar 3,23  $F_{hitung}$  diperoleh 88,535 berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan diperoleh hasil signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian variabel kepemimpinan (X1) dan Variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### 2. Uji T (Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Ulin Arya Samarinda dengan cara membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%  $\alpha = 0,05\%$ . Diperoleh hasil perhitungan SPSS versi 26 sebagai berikut.

Tabel 4.16 Hasil Uji T (Uji Parsial) dan Yang Paling Berpengaruh.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10.184	2.078		-4.902	.000
Kepemimpinan (X1)	.350	.065	.349	4.600	.000
Budaya Organisasi (X2)	.425	.047	.691	9.102	.000

Sumber : data penelitian, diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan pengaruh antara masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan Rumah Ulin Arya Samarinda sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Nilai  $T_{hitung}$  menunjukkan variabel Kepemimpinan, sebesar 4,600 dengan nilai Sig 0,000 karena  $T_{hitung} = 4,600 > T_{tabel} 2,002$  serta nilai Sig  $0,000 < \alpha = 0,05$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Nilai Thitung menunjukkan variabel Budaya Organisasi, sebesar 9,102 dengan nilai Sig 0,000 karena  $T_{hitung} = 9,102 > T_{tabel} 2,002$  serta nilai  $Sig 0,000 < \alpha = 0,05$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Yang Paling Berpengaruh

Berdasarkan tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar adalah variabel Budaya Organisasi (X2) yakni sebesar 0,691 yang berarti variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya Samarinda.

#### 4.3.2 Pembahasan

Dalam sub bab ini akan dibahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya Samarinda.

##### 4.3.2.1 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui bahwa variabel independen

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Ulin Arya Samarinda. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 88,535 bila dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  maka  $F_{hitung} 88,535 > F_{tabel} 3,23$  dengan nilai  $Sig 0,000 < \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sehingga dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan ketiga peneliti terdahulu dalam penelitian ini diantaranya, Cahyono (2012) dengan judul Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pwiyatan Daha Kediri, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. Romualdus Giovanni Cahya (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia, Yogyakarta, dan Puto (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan,

motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh di lapangan karyawan Rumah Ulin Arya Samarinda memiliki jiwa kepemimpinan yang sudah cukup baik seperti memberikan semangat dan motivasi, menjalin kedekatan dengan karyawan dan budaya organisasi yang cukup terarah sehingga hal tersebut dapat membawa pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,277 memiliki pengertian bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi tingkat Kinerja Karyawan sebesar 27,7% dan selebihnya sebesar 72,3% dijelaskan oleh variasi sebab-sebab lain diluar variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.3.2.2 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan Uji T pada tabel 4.38 dapat dilihat bahwa nilai variabel Budaya Organisasi memiliki tingkat koefisien regresi yang paling tinggi yakni 9.102. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisa bahwa  $T_{hitung} 9.102 > T_{tabel} 2,002$  serta nilai  $Sig. 0,000 > \alpha = 0,05$ . Dari hasil ini menunjukkan variabel Budaya Organisasi terikat dengan sikap karyawan Rumah Ulin Arya Samarinda yang dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan tersendiri bagi

pelanggan Rumah Ulin Arya Samarinda.

Berdasarkan fakta yang ditemukan dilapangan bahwa secara keseluruhan kinerja yang dihasilkan karyawan Rumah Ulin Arya Samarinda sudah cukup baik dan mengindikasikan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya Samarinda, oleh karena itu budaya organisasi yang baik selalu menjadi suatu keharusan yang harus dimiliki perusahaan agar mampu bertahan dan tetap menghasilkan kinerja yang baik sehingga mendapatkan kepercayaan konsumen.

#### **4.3.2.3 Variabel Yang Paling Berpengaruh**

Berdasarkan hasil analisa, variabel yang paling berpengaruh dapat dilihat dari tabel 4.38 (Hasil Uji T dan Dominan) menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar adalah variabel Budaya Organisasi yakni sebesar 0,691 yang berarti variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Ulin Arya Samarinda.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2012) dengan judul Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri, hasil menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bawahan

akan memudahkan dalam mengatur bawahan, dan berkomunikasi dalam menyelaraskan tujuan suatu organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romualdus Giovani Cahya (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia, hasil menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang memiliki kecermatan dalam bekerja, memiliki inovatif dan fokus manajemen pada hasil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Berdasarkan fakta yang diperoleh di lapangan bahwa Rumah Ulin Arya Samarinda sangat mengutamakan budaya-budaya organisasi yang baik seperti datang dan pulang kerja tepat waktu, saling membantu sesama rekan kerja, dan lain sebagainya. Hal ini lah yang mendominasi budaya organisasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan karena segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan tidak lain adalah untuk peningkatannya kinerja karyawan itu sendiri dan untuk kemajuan organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi lebih berpengaruh dominan dibandingkan dengan variabel kepemimpinan pada Rumah Ulin Arya Samarinda.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan Uji F (Simultan) menunjukkan hasil bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Destinasi Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda.
2. Hasil uji t (parsial) menunjukkan hasil bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Destinasi Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda.
3. Variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang berpengaruh dominan adalah variabel Budaya Organisasi. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para karyawan karena nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi dapat dijadikan sebagai acuan perilaku karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan organisasi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, ada beberapa yang akan disampaikan untuk mempertahankan atau meningkatkan dari hasil penelitian ini melalui beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil Kepemimpinan maka saran yang akan diberikan untuk pihak manajemen adalah pimpinan sebaiknya lebih memfokuskan perhatiannya pada pengetahuan tentang Manajemen Leadership sehingga kepemimpinan yang dijalankan akan lebih efektif dan tidak monoton sehingga dapat memberi dampak baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Pemimpin hendaknya mampu membangun komunikasi dan memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya. Selain itu pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi kepada karyawan seperti pengarahan sebelum bekerja dan evaluasi setelah bekerja agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Karyawan hendaknya bekerja dengan giat dan loyal terhadap perusahaannya, hal tersebut akan menghasilkan hasil kerja yang baik sehingga kinerja pun akan semakin meningkat.
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, dan lain-lain. Sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, 2004, *“Manajemen Supervisi”*. Jakarta: Rajawali Press.
- Armstrong, M. (2009) *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 11th Edition, Kogan Page Limited, London.
- Arif, Rusdan. 2010. “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang)”. Skripsi: Universitas Diponegoro.
- Arifin, Syamsul. 2012. “Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan”. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bambang, Riyanto. 2010. “Dasar-Dasar Pembelian Perusahaan”, BPFE, Yogyakarta.
- Cahyono. 2012. “Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan” Di Universitas Pawyatan Daha Kediri, Jurnal Ilmu Manajemen, revitalisasi. Vol. 1, No. 1, pp 15.
- Duwi Priyatno, 2010. *“Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran”*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. “Metode Penelitian Manajemen”. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Henry Simamora, 2004, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. “Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas”. Jakarta: Bumi Aksara

- Ilyas, Yaslis. 2011. *“Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan”*. Jakarta. BP FKUM UI.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *“Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. *“Sumber Daya Manusia”*. Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Mangkunegara. 2011. *“Manajemen Sumber Daya”*. Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muizu, W. O. Z. 2014. *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”*. Pekbis Jurnal Vol. 6 (1)
- Nurlaila, 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* I. Ternate: Penerbit LepKhair
- Potu, Aurelia , 2013 *“Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado”*
- Robbins dan Judge, 2012, *“Perilaku Organisasi, Salemba Empat”*, Jakarta,
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *“Human Resources Management”*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif”*, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D”*. Bandung: Alfabeta
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *“Perilaku Organisasi”* Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang. 2011. *“Analisis Regresi dan Uji Hipotesis”*. Yogyakarta: Caps.

- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, "Manajmen SDM Dalam Organisasi Public Dan Bisnis". CV Alfabeta Bandung
- Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Anugerah Semesta Semarang". Semarang : Universitas Negeri Semarang
- Wukir, 2013, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*", Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Wibowo, 2016. "Manajemen Kinerja", Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Suwatno dan Priansa. 2013. "*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*". Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2007. "*Manajemen Kinerja*", Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wiyono, Gendro. 2011. "*Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan Smart PLS 2.0*". STIM YKPN. Yogyakarta.
- Yukl, Gary. 2005. "*Kepemimpinan Dalam Organisasi*", Edisi Kelima, Alih Bahasa: Budi Suprianto. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno.(2009). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung:Alfabet.

## Lampiran 1 Kuisisioner

### KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Pernyataan yang ada di dalam kuisisioner ini hanya untuk data penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Ulin Arya”** pada Program Sarjana Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman.

Di bawah ini ada beberapa kelompok pernyataan yang semuanya berkaitan dengan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Rumah Ulin Arya. Bapak/Ibu saya harapkan untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Taufik Abdul Azis

NIM. 1502095088

## **Lanjutan Lampiran 1**

Petunjuk pengisian kuesioner :

1. Berilah tanda *Checklist* (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu.

### I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

2. Usia

21-30 Tahun

31-40 Tahun

>40 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

SMP

SMA

D3

S1

S2

S3

4. Lama Bekerja

0-1 Tahun

1-3 Tahun

>3 Tahun

**Lanjutan Lampiran 1**

II. Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan cara memberikan *checklist* (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut :

**STS** : Sangat Tidak Setuju  
**TS** : Tidak Setuju  
**KS** : Kurang Setuju  
**S** : Setuju  
**SS** : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	JAWABAN				
	Variabel Kepemimpinan (X1)	SS	S	KS	TS	STS
1	<i>Direktif</i>					
a.	Pemimpin memberitahu apa yang harus dicapai dari kinerja saya.					
b.	Pemimpin memberikan petunjuk khusus disetiap tugas yang bersifat kompleks.					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Kepemimpinan (X1)	SS	S	KS	TS	STS
2	<i>Supportive</i>					
a.	Pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman.					
b.	Pemimpin memperhatikan kesejahteraan karyawan.					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Kepemimpinan (X1)	SS	S	KS	TS	STS
3	<i>Partisipatif</i>					
a.	Pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat					
b.	Pemimpin mempertimbangkan atas saran-saran yang diberikan					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Kepemimpinan (X1)	SS	S	KS	TS	STS
4	<i>Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi</i>					
a.	Pemimpin menetapkan serangkaian tujuan dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencapai tujuan tersebut					
b.	Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Budaya Organisasi (X2)	SS	S	KS	TS	STS
1	<i>Karyawan didorong untuk memiliki inovatif</i>					
a.	Saya memiliki Inovatif yang tinggi.					
b.	Saya berani mengambil resiko dalam mengerjakan tugas.					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Budaya Organisasi (X2)	SS	S	KS	TS	STS
2	<i>Karyawan memiliki kecermatan dalam bekerja</i>					
a.	Saya cermat dengan hal-hal kecil dalam mengerjakan tugas.					
b.	Saya dituntut oleh pemimpin untuk menyelesaikan tugas dengan akurat.					
No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Budaya Organisasi (X2)	SS	S	KS	TS	STS
3	<i>Fokus manajemen pada hasil</i>					
a.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah atasan.					
b.	Pimpinan menuntut hasil pekerjaan yang terbaik dari saya.					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Budaya Organisasi (X2)	SS	S	KS	TS	STS
4	<i>Keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil</i>					
a.	Saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas.					
b.	Saya dituntut mandiri dalam menyelesaikan tugas.					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Budaya Organisasi (X2)	SS	S	KS	TS	STS
5	<i>Kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja</i>					
a.	Saya senang menyelesaikan tugas dengan kerja sama tim.					
b.	Saya senang menolong rekan kerja bila dalam kesulitan.					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Budaya Organisasi (X2)	SS	S	KS	TS	STS
6	<i>Karyawan didalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif</i>					
a.	Saya bersemangat dalam bekerja.					
b.	Saya ingin mengerjakan banyak tugas dan pekerjaan.					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Budaya Organisasi (X2)	SS	S	KS	TS	STS
7	<i>Kegiatan organisasi mempertahankan status quo</i>					
a.	Saya merasa nyaman dengan kondisi di perusahaan yang ada saat ini.					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1	<i>Kuantitas</i>					
a.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	SS	S	KS	TS	STS
2	<i>Kualitas</i>					
a.	Dalam rangka menjaga kualitas, saya menunjukkan standar mutu saat menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	SS	S	KS	TS	STS
3	<i>Ketepatan Waktu</i>					
a.	Saya melaksanakan tugas/pekerjaan saya tepat waktu.					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	SS	S	KS	TS	STS
4	<i>Kehadiran</i>					
a.	Saya hadir saat jam bekerja.					
No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	SS	S	KS	TS	STS
5	<i>Kemampuan dalam bekerjasama</i>					
a.	Ada kerja sama di antara sesama karyawan.					

## Lampiran 2 Hasil Uji SPSS

### Uji Validitas Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

		Correlations								Kepemimpinan
		KP.1	KP.2	KP.3	KP.4	KP.5	KP.6	KP.7	KP.8	
KP.1	Pearson Correlation	1	,168	,006	,772**	,057	-,046	,038	,304*	,575**
	Sig. (2-tailed)		,281	,972	,000	,714	,771	,807	,048	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
KP.2	Pearson Correlation	,168	1	,139	,052	,734**	,136	,189	,317*	,611**
	Sig. (2-tailed)	,281		,375	,742	,000	,384	,225	,038	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
KP.3	Pearson Correlation	,006	,139	1	,102	,208	,822**	-,094	,228	,506**
	Sig. (2-tailed)	,972	,375		,514	,181	,000	,551	,142	,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
KP.4	Pearson Correlation	,772**	,052	,102	1	,219	-,063	-,043	,179	,556**
	Sig. (2-tailed)	,000	,742	,514		,158	,688	,784	,251	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
KP.5	Pearson Correlation	,057	,734**	,208	,219	1	,196	,157	,168	,607**
	Sig. (2-tailed)	,714	,000	,181	,158		,207	,316	,281	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
KP.6	Pearson Correlation	-,046	,136	,822**	-,063	,196	1	-,070	,308*	,465**
	Sig. (2-tailed)	,771	,384	,000	,688	,207		,657	,044	,002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
KP.7	Pearson Correlation	,038	,189	-,094	-,043	,157	-,070	1	,215	,356*
	Sig. (2-tailed)	,807	,225	,551	,784	,316	,657		,165	,019
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
KP.8	Pearson Correlation	,304*	,317*	,228	,179	,168	,308*	,215	1	,641**
	Sig. (2-tailed)	,048	,038	,142	,251	,281	,044	,165		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,575**	,611**	,506**	,556**	,607**	,465**	,356*	,641**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,002	,019	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

## Lanjutan Lampiran 2

### Uji Validitas Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

		Correlations													Budaya Organisasi_X <sub>2</sub>
		BO.1	BO.2	BO.3	BO.4	BO.5	BO.6	BO.7	BO.8	BO.9	BO.10	BO.11	BO.12	BO.13	
BO.1	Pearson Correlation	1	,382*	,200	,013	,300	-,083	,155	,445**	,242	,143	,026	,073	-,012	,487**
	Sig. (2-tailed)		,012	,198	,934	,051	,596	,321	,003	,119	,360	,868	,641	,939	,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
BO.2	Pearson Correlation	,382*	1	,317*	,390**	,363*	,214	-,012	,463**	,166	,177	-,014	,179	-,249	,513**
	Sig. (2-tailed)	,012		,039	,010	,017	,169	,940	,002	,286	,257	,927	,250	,107	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
BO.3	Pearson Correlation	,200	,317*	1	,762**	,191	,020	,123	,252	,523**	,309*	,254	,160	,068	,636**
	Sig. (2-tailed)	,198	,039		,000	,220	,896	,431	,103	,000	,044	,100	,306	,665	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
BO.4	Pearson Correlation	,013	,390**	,762**	1	,360*	,314*	,173	,127	,277	,309*	,159	,311*	,068	,648**
	Sig. (2-tailed)	,934	,010	,000		,018	,040	,267	,415	,072	,044	,308	,042	,665	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
BO.5	Pearson Correlation	,300	,363*	,191	,360*	1	,340*	-,007	,104	,391**	,470**	,415**	-,049	-,044	,558**
	Sig. (2-tailed)	,051	,017	,220	,018		,026	,963	,509	,009	,001	,006	,756	,780	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
BO.6	Pearson Correlation	-,083	,214	,020	,314*	,340*	1	-,124	-,070	,177	,292	,041	-,002	,137	,333*
	Sig. (2-tailed)	,596	,169	,896	,040	,026		,430	,657	,257	,058	,795	,992	,382	,029
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
BO.7	Pearson Correlation	,155	-,012	,123	,173	-,007	-,124	1	-,005	,004	,039	-,189	,151	,177	,326*
	Sig. (2-tailed)	,321	,940	,431	,267	,963	,430		,977	,982	,804	,224	,332	,255	,033
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
BO.8	Pearson Correlation	,445**	,463**	,252	,127	,104	-,070	-,005	1	,175	,146	,130	,128	,019	,482**
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,103	,415	,509	,657	,977		,261	,351	,406	,413	,902	,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
BO.9	Pearson Correlation	,242	,166	,523**	,277	,391**	,177	,004	,175	1	,861**	,389**	,024	,047	,636**
	Sig. (2-tailed)	,119	,286	,000	,072	,009	,257	,982	,261		,000	,010	,880	,763	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
BO.10	Pearson Correlation	,143	,177	,309*	,309*	,470**	,292	,039	,146	,861**	1	,356*	,027	,055	,625**
	Sig. (2-tailed)	,360	,257	,044	,044	,001	,058	,804	,351	,000		,019	,862	,727	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
BO.11	Pearson Correlation	,026	-,014	,254	,159	,415**	,041	-,189	,130	,389**	,356*	1	-,013	,216	,383*
	Sig. (2-tailed)	,868	,927	,100	,308	,006	,795	,224	,406	,010	,019		,936	,163	,011
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
BO.12	Pearson Correlation	,073	,179	,160	,311*	-,049	-,002	,151	,128	,024	,027	-,013	1	,035	,327*
	Sig. (2-tailed)	,641	,250	,306	,042	,756	,992	,332	,413	,880	,862	,936		,826	,033
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
BO.13	Pearson Correlation	-,012	-,249	,068	,068	-,044	,137	,177	,019	,047	,055	,216	,035	1	,312*
	Sig. (2-tailed)	,939	,107	,665	,665	,780	,382	,255	,902	,763	,727	,163	,826		,042
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Budaya Organisasi_X <sub>2</sub>	Pearson Correlation	,487**	,513**	,636**	,648**	,558**	,333*	,326*	,482**	,636**	,625**	,383*	,327*	,312*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,029	,033	,001	,000	,000	,011	,033	,042	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lanjutan Lampiran 2

### Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					Kinerja. Karyawan_Y
		KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	
KK.1	Pearson Correlation	1	,267	,648**	,253	,687**	,748**
	Sig. (2-tailed)		,084	,000	,101	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43
KK.2	Pearson Correlation	,267	1	,223	,840**	,154	,674**
	Sig. (2-tailed)	,084		,150	,000	,326	,000
	N	43	43	43	43	43	43
KK.3	Pearson Correlation	,648**	,223	1	,371*	,939**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,150		,014	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43
KK.4	Pearson Correlation	,253	,840**	,371*	1	,300	,737**
	Sig. (2-tailed)	,101	,000	,014		,051	,000
	N	43	43	43	43	43	43
KK.5	Pearson Correlation	,687**	,154	,939**	,300	1	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,326	,000	,051		,000
	N	43	43	43	43	43	43
Kinerja.Karyawan_Y	Pearson Correlation	,748**	,674**	,828**	,737**	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43

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

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

## Lanjutan Lampiran 2

### Uji Reliabilitas

Kepemimpinan ( $X_1$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,718	8

## Lanjutan Lampiran 2

Budaya Organisasi ( $X_2$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	13

Kinerja Karyawan ( $Y$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,809	5

## Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,20566460
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,087
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,143 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

## Lanjutan Lampiran 2

### Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan_X1	.946	1.058
Budaya.Organisasi_X2	.946	1.058

### Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,722	1,997		,361	,720
	Kepemimpinan_X1	,006	,051	,019	,114	,910
	Budaya.Organisasi_X2	-,001	,034	-,004	-,023	,982

a. Dependent Variable: ABSRES

## Regresi Linear

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,184	2,078		-4,902	,000
	Kepemimpinan_X1	,297	,065	,349	4,600	,000
	Budaya.Organisasi_X2	,425	,047	,691	9,102	,000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan\_Y

## Lanjutan Lampiran 2

### Koefisien Korelasi ®

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,526 <sup>a</sup>	,277	,240	1,640

a. Predictors: (Constant), Budaya.Organisasi\_X2, Kepemimpinan\_X1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,526 <sup>a</sup>	,277	,240	1,640

a. Predictors: (Constant), Budaya.Organisasi\_X2, Kepemimpinan\_X1

b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan\_Y

### Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,526 <sup>a</sup>	,277	,240	1,640
a. Predictors: (Constant), Budaya.Organisasi_X2, Kepemimpinan_X1				
b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan_Y				

### Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,360	2	89,180	88,535	,000 <sup>b</sup>
	Residual	40,291	40	1,007		
	Total	218,651	42			
a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan_Y						
b. Predictors: (Constant), Budaya.Organisasi_X2, Kepemimpinan_X1						

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10,184	2,078		-4,902	,000		
	Kepemimpinan_X1	,297	,065	,349	4,600	,000	,799	1,251
	Budaya.Organisasi_X2	,425	,047	,691	9,102	,000	,799	1,251
a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan_Y								

**Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10,184	2,078		-4,902	,000		
	Kepemimpinan_X1	,297	,065	,349	4,600	,000	,799	1,251
	Budaya.Organisasi_X2	,425	,047	,691	9,102	,000	,799	1,251
a. Dependent Variable: Kinerja.KaryawanY								

**Uji Dominan**

**Lampiran 3 Dokumentasi**



**Dokumentasi Bersama Mba Fitri (Bidang Administrasi Rumah Ulin Arya Kota Samarinda)**



**Dokumentasi Bersama Karyawan (Bidang Flora & Fauna Rumah Ulin Arya Kota Samarinda)**



**Lampiran 4 Tabel Distribusi R, T dan F**

Distribusi r Tabel

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

## Lanjutan Lampiran 4

### Distribusi t Tabel

16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Lanjutan Lampiran 4

### Distribusi f Tabel

18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89