

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### A. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 35 responden yang merupakan karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung, dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0. Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,055 > 1,6955$ ) dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,048 < 0,05$ ), ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung. Dan hasil uji yang telah dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan di PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Miftah Thoha bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Syazhashah Putra Bahrum dkk<sup>88</sup> dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, data yang diambil menggunakan regresi berganda hasil menunjukkan bahwa semua variabel valid dan saling berpengaruh.

Jadi, menurut penelitian yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung.

#### **B. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 35 responden yang merupakan karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung, dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0 Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,241 > 1,6955$ ) dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,032 < 0,05$ ), ini bearti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Manggala

---

<sup>88</sup> Syazhashah Putra Bahrum dkk, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol 3 No 2*, diakses pada 9 Juli 2019

Citra Mandiri Sakti Tulungagung, dibuktikan dengan realita dilapangan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan uraian yang dikemukakan oleh Pabundu Tika, bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah terkait.<sup>89</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alinvia Ayu Sagita dkk<sup>90</sup> dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator. Hasilnya menunjukkan bahwa analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan,

Jadi, menurut penelitian yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung.

---

<sup>89</sup> Pabundu, Tika, *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2008), hal 2

<sup>90</sup> Alinvia Ayu Sagita dkk, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator", *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 57 No 1*, diakses pada 9 Juli 2019

### **C. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 35 responden yang merupakan karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung, dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0. dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji F atau pada tabel ANOVA yang menyatakan bahwa  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  ( $6,703 > 3,10$ ) dengan signifikan sebesar 0,001 yaitu kurang dari 0,05 yang artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , Maka dapat disimpulkan bahwa pnelitian ini membenarkan adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung.

Hal tersebut sesuai dengan uraian yang dikemukakan oleh Kasmir, kinerja yaitu hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya satu tahun kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan<sup>91</sup>

Berdasarkan pembahasan semua hasil pengujian hipotesis diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

---

<sup>91</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hal 182

#### **D. Sistem *Reward* Memoderasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan metode Moderated Regression Analysis (MRA) diperoleh kesimpulan bahwa variabel sistem *reward* memoderasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. artinya hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa sistem *reward* memiliki pengaruh dalam memperkuat kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung.

Hal tersebut sesuai dengan uraian yang dikemukakan oleh Muhammad Busro sistem *reward* adalah hadiah atau penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah di capai.<sup>92</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Septyandini dkk<sup>93</sup> dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *reward* sebagai variabel moderating. Hasilnya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel *reward*.

---

<sup>92</sup> Muhammad, Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018), hal 315

<sup>93</sup> Fitri Septyandini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderating", *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mercu Buana*, diakses 9 juli 2019

### **E. Sistem *Reward* Memoderasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan metode Moderated Regression Analysis (MRA) diperoleh kesimpulan bahwa variabel sistem *reward* memoderasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. artinya hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa sistem *reward* memiliki pengaruh dalam memperkuat budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung.

Hal tersebut sesuai dengan uraian yang dikemukakan oleh Muhammad Busro sistem *reward* adalah hadiah atau penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah di capai.<sup>94</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lina<sup>95</sup>, dengan judul analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *reward* sebagai variabel moderasi, yang hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

---

<sup>94</sup> *Ibid*,...hal 315

<sup>95</sup> Dewi Lina, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating", *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol 14 No 1*, diakses pada 9 Juli 2019

Jadi berdasarkan pembahasan semua hasil pengujian hipotesis diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem *reward* memoderasi hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Manggala Citra Mandiri Sakti Tulungagung.