
ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUNDI MAS BERJAYA MEDAN

Dr. Sahat Simbolon¹ Dwi Maria Simbolon²

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

sahats_simbolon@yahoo.com¹ simbolontuan30@gmail.com²

Abstrak :

The study aims to describe the effect of visionary leadership, organizational behavior, and work environment on employee work performance at PT. Pundi Mas Berjaya Medan. This research was conducted for 5 (five) months, start from May 2019 to September 2019. This research use non probability sampling method. The respondents of this research are all employee at PT. Pundi Mas Berjaya Medan which amounted to 72 (seventy two) employees. The instrument is used a questionnaire to collect data from visionary leadership variable, organizational behavior variabel, work environment variable, and work performance variable. Data analysis technique used is validity test, reliability test, descriptive analysis, multicollinearity test, normality test, multiple linear regression analysis, multiple linear correlation coefficient test, partial hypothesis test of t test, simultaneous hypothesis test or F test, and calculation of coefficient of determination. The result of descriptive analysis visionary leadership variable, organizational behavior variabel, work environment variable, and work performance variable are in good category at PT. Pundi Mas Berjaya Medan. Based on partial analysis, visionary leadership, organizational behavior and work environment have a positive and significant effect on employee work performance at PT. Pundi Mas Berjaya Medan. Simultaneously, visionary leadership, organizational behavior, and work environment have a positive and significant influence on employee work performance at PT. Pundi Mas Berjaya Medan. The contribution of visionary leadership, organizational behavior and work environment variable to improve the employee work performance variable is 0,822 or 82,2 %, while rest of 0,178 or 17,8% influenced by other variable not examined by writer in this research, such as work discipline, motivation, and work satisfaction.

Keywords : *visionary leadership, organizational behavior, work environment, work performance*

1. LATAR BELAKANG

Dalam era informasi saat ini, perkembangan teknologi berkembang sangat pesat. Permintaan akan kemudahan untuk pekerjaan sehari-hari oleh masyarakat kian meningkat. Sistem yang terkomputerisasi atau aplikasi baik di komputer maupun telepon genggam (*handphone*) semakin terintegrasi ke dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Perusahaan maupun organisasi turut meningkatkan kualitas teknologi yang dimiliki agar dapat bersaing dengan pesaing mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan perangkat lunak (*software developer*) pun ikut berkembang. Perusahaan *software* pun bersaing satu sama lain untuk mengembangkan sistem atau aplikasi yang sesuai dengan tren teknologi masa sekarang.

Untuk mengembangkan sistem atau aplikasi yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan (dalam hal ini adalah perusahaan atau organisasi), perusahaan *software* membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat pada waktunya (*deadline*). Kemampuan karyawan dinilai dari kinerjanya, dimana kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan pada perusahaan *software* terbagi atas beberapa departemen antara lain, departemen *programmer*, departemen desain (*design*), departemen kontrol kualitas (*quality controller*), departemen pelatihan dan integrasi, dan departemen pemasaran. Departemen *programmer*, secara umum dianggap sebagai departemen paling penting dalam suatu perusahaan *software*, dikarenakan departemen *programmer* bertugas untuk merancang, membuat, dan mengembangkan sistem atau aplikasi. Sumber daya manusia yang dibutuhkan merupakan Sumber daya manusia yang ahli dibidangnya.

Departemen desainer merupakan departemen yang bertanggung jawab dalam hal tampilan atau apa yang dilihat oleh pengguna saat menggunakan aplikasi atau sistem yang dibuat. Tampilan yang menarik dan mudah dimengerti akan menambah nilai dari aplikasi atau sistem yang dibuat. Departemen kontrol kualitas bertugas untuk mengontrol kualitas dari aplikasi atau sistem yang dibuat. Departemen kontrol kualitas melakukan percobaan secara menyeluruh dari sistem atau aplikasi yang dibuat untuk melihat apakah masih ada kesalahan (*error*) atau fitur yang tidak sesuai dengan hasil akhir yang diinginkan. Departemen pelatihan dan integrasi bertugas untuk

melatih pengguna yang akan menggunakan sistem dan mengintegrasikan sistem ke perusahaan atau organisasi secara menyeluruh. Departemen marketing bertugas untuk mencari pelanggan yang akan membeli aplikasi atau sistem yang disediakan.

PT. Pundi Mas Berjaya merupakan perusahaan yang bergerak sebagai perusahaan pengembang *software* berfokus pada pengembangan *website* dan aplikasi *mobile*. PT. Pundi Mas Berjaya terletak di Jalan KL. Yos Sudarso, Komplek Bryan One Stop Square No. 8XY, Pulo Bryan, Medan, Sumatera Utara. PT. Pundi Mas Berjaya memiliki visi untuk menjadi perusahaan Teknologi Informasi / *Information Technology* yang dikenal di dunia dan menjadi yang paling baik dalam hal inovasi. Untuk mewujudkan visinya, PT. Pundi Mas Berjaya Medan memerlukan pemimpin yang mampu mendorong potensi karyawannya, serta budaya organisasi dan lingkungan kerja yang sesuai agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan perhatian utama perusahaan. Karyawan harus kompeten dalam pekerjaannya dan mampu fokus untuk menyelesaikan fitur yang ditargetkan. Dukungan dari perusahaan menjadi salah satu faktor penentu baik atau buruknya kinerja karyawan. Karyawan diharapkan mampu fokus pada pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan tepat sasaran. Fitur – fitur yang ditetapkan pada proses analisa dan dokumentasi akan dibagi dalam rincian tugas yang ditargetkan kepada karyawan. Rincian tugas yang dibagikan akan digunakan sebagai penentu *key performance index* karyawan yang bersangkutan.

Beberapa permasalahan lain yang mempengaruhi kinerja seperti permasalahan dalam gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang perlu diadopsi oleh seorang pemimpin (*leader*) baik pemimpin perusahaan maupun pemimpin proyek. Permasalahan yang muncul pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan adalah kurangnya ketegasan pemimpin perusahaan dalam menetapkan gambaran akhir dalam suatu proyek aplikasi. Meski pada awal sudah disepakati bersama mengenai hasil akhir dari suatu proyek, akan tetapi ketika dipresentasikan kepada pemimpin perusahaan oleh tim pengembang pemimpin akan memberikan *feedback* dimana hasil masih belum sesuai yang diharapkan. Hal ini dapat berpengaruh kepada karyawan dimana karyawan merasa tidak dihargai hasil kerjanya dan dapat menurunkan motivasi kerja.

Pemimpin juga sering memberikan ide baru pada proyek yang sedang dikerjakan. Hal tersebut meski terlihat bagus karena mengarah ke hasil akhir yang lebih bagus, tetapi hal tersebut dapat mengubah arah pengembangan proyek yang sedang dikerjakan. Perubahan yang sering terjadi dapat membuat karyawan merasa jenuh karena kurangnya apresiasi terhadap kinerja mereka.

Selain kepemimpinan visioner, yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi bagaimana setiap individu dalam organisasi bersikap. Akan tetapi, dalam era globalisasi ini, dimana perubahan dan perkembangan terjadi sangat pesat, budaya organisasi yang fleksibel terhadap perubahan menjadi lebih relevan. Permasalahan yang sering ditemukan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan adalah budaya organisasi yang lemah.

Karyawan memiliki kebebasan dalam bekerja yang tinggi dimana karyawan bebas mengajukan izin kapan pun. Meski pihak perusahaan memiliki aturan pemotongan gaji untuk izin, hal tersebut kurang efektif. Penggunaan jam kerja yang bebas tanpa pengawasan menyebabkan konsentrasi karyawan menurun sehingga sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas.

Selain kepemimpinan visioner dan budaya organisasi, lingkungan kerja juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Swasto (2011:32) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat membuat karyawan bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung akan membuat karyawan tersebut menjadi malas, cepat lelah dan tidak termotivasi sehingga kinerja akan menjadi rendah. Fasilitas kerja pada PT. Pundi Mas Berjaya belum optimal untuk mendukung kinerja karyawannya. Terdapat fasilitas yang bermasalah ataupun rusak sehingga mengganggu proses kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan”.

Berdasarkan gambaran masalah dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup:

1. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan visioner, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan?
2. Apakah kepemimpinan visioner mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan?
3. Apakah budaya organisasi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan?
4. Apakah lingkungan kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan?
5. Apakah kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan?

Diharapkan dengan penelitian ini, manfaat yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai kepemimpinan visioner, budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep manajemen sumber daya manusia terutama tentang kepemimpinan visioner, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja.
2. Manfaat Praktis
- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan.
 - b. Bagi peneliti, dengan penelitian ini penulis mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan.
 - c. Penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki dan meningkatkan suatu keadaan berdasarkan penelitian yang dilakukan dan mencari solusi bagi pemecahan masalah sumber daya manusia yang ditemukan pada penelitian

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan Visioner

Menurut Wahyudi (2012:26) kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) adalah kemampuan pemimpin untuk mencetuskan ide atau gagasan suatu visi, selanjutnya melalui dialog yang kritis dengan unsur pimpinan lainnya merumuskan masa depan organisasi yang dicita-citakan yang harus dicapai, melalui komitmen semua anggota organisasi, dan juga melalui proses sosialisasi, transformasi, implementasi gagasan-gagasan ideal oleh pimpinan organisasi. Sedangkan Kahan (2019:28) menyatakan bahwa kepemimpinan visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan di masa depan. Pemimpin yang visioner adalah pemimpin yang dapat melihat masa depan, pemimpin yang memiliki kegesitan, kecepatan serta mampu beradaptasi dalam membawa jalannya organisasi memiliki peran yang penting dalam menghadapi kondisi organisasi yang senantiasa mengalami perubahan sehingga mampu mewujudkan apa yang dicita-citakan oleh organisasi.

Menurut Andriansyah (2016:31) kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran – pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial antar anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita – cita organisasi pada masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil. McLaughin (2001) dalam Andriansyah (2016:31) mendefinisikan pemimpin visioner adalah mereka yang mampu membangun ‘fajar baru’ (*a new dawn*) bekerja dengan intuisi dan imajinasi, penghayatan, dan *boldness*. Mereka menghadirkan tantangan sebagai upaya memberikan yang terbaik untuk organisasi dan menjadikannya sebagai sesuatu yang menggugah untuk mencapai tujuan organisasi.

Mereka bekerja dengan kekuatan penuh dan tercerahkan dengan tujuan-tujuan yang lebih tinggi. Pandangannya jauh ke depan. Mereka adalah para *social innovator*, agen perubahan, memandang sesuatu dengan utuh (*big picture*) dan selalu berpikir strategis. Menurut Sanusi (2009:22) kepemimpinan visioner yaitu pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberikan arahan dan makna pada kerja, dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. Kepemimpinan visioner memiliki karakteristik khas yang menjadi dasar untuk mengetahui gambaran sikap dan perilaku pemimpin yang memiliki orientasi pada visi.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein (2010:18), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah - masalah yang ada. Selanjutnya menurut Munandar (2008:262), budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi. Adapun menurut Robbins (2017:525), budaya organisasi “*A system of shared meaning held by members that*

distinguishes the organization from other organization” dalam arti budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Creemers dan Reynold dalam Soetopo (2010:122) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola keyakinan dan harapan bersama oleh anggota organisasi. Sedangkan Greenberg dan Baron dalam Soetopo (2010:122) menekankan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Definisi lain oleh Peterson dalam Soetopo (2010:122) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup keyakinan, ideologi, bahasa, ritual dan mitos.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sutrisno (2011:118) lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang – orang yang ada di tempat kerja tersebut. Menurut pendapat dari Sedarmayanti (2011:12) yang menyatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman, serta nyaman. Kesesuaian dari lingkungan kerja dampaknya bias dilihat dalam jangka waktu yang lama, dan juga lebih jauh lagi dari lingkungan kerja yang kurang baik bias menuntut tenaga kerja dan juga waktu yang digunakan lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Pengertian Kinerja

Fahmi (2016:176) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*Strategic planning*) suatu organisasi. Armstrong (2010:247) mendefinisikan kinerja adalah pencapaian, eksekusi, melaksanakan, mengerjakan apa pun yang diperintahkan atau dilakukan. Kinerja mengacu pada keluaran / hasil (prestasi), tetapi juga menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan serta tentang hasil yang dicapai.

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2011:155) mendefinisikan kinerja individu adalah bagian utama mengapa pemberi kerja ingin individu tetap tinggal atau pergi. Karyawan yang kompeten yang puas dengan pemberi kerja mereka, yang tahu apa yang diharapkan, dan yang telah mengurangi potensi perputaran adalah aset bagi organisasi. Tetapi sama seperti individu dalam suatu organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif, mereka juga dapat menjadi liabilitas. Ketika beberapa karyawan puas dengan pekerjaan mereka, ketika orang terus-menerus pergi, dan ketika karyawan yang tetap bekerja tidak efektif, organisasi menghadapi kerugian kompetitif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Pundi Mas Berjaya Medan yang berlokasi di Jln. KL. Yos Sudarso, Komplek Bryan One Stop Square No. 8XY, Pulo Bryan, Medan. Ruang lingkup penelitian ini adalah kepemimpinan visioner, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan tahun 2019 sebanyak 72 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kepemimpinan visioner

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan Visioner

No	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Motivasi	40	55,56	26	36,11	6	8,33	0	0	0	0
2.	Berorientasi pada peforma terbaik	18	25	48	66,67	6	8,33	0	0	0	0
3.	Arahan konkrit yang sistematis	19	26,39	48	66,67	5	6,94	0	0	0	0
4.	Percaya diri	33	45,83	29	40,28	8	11,11	2	2,78	0	0
5.	Berani mengambil resiko	17	23,61	47	65,28	8	11,11	0	0	0	0

6.	Perhitungan cermat pada kejadian	20	27,78	45	62,5	7	9,72	0	0	0	0
7.	Memandang sumber daya sebagai aset berharga	28	38,89	36	50	8	11,11	0	0	0	0
8.	Memberikan perhatian pada sumber daya	34	47,22	25	34,72	12	16,67	1	1,39	0	0
9.	Menggalang orang untuk bekerja sama	46	63,89	17	23,61	9	12,5	0	0	0	0
10.	Menjadi teladan	35	48,61	32	44,44	5	6,94	0	0	0	0
11.	Memberikan umpan balik yang positif	18	25	49	68,06	5	6,94	0	0	0	0
12.	Menghargai kerja keras	21	29,17	45	62,5	5	6,94	1	1,39	0	0
13.	Inspirasional	23	31,94	36	50	13	18,06	0	0	0	0
14.	Mengelola mimpi menjadi kenyataan	41	56,94	28	38,89	3	4,17	0	0	0	0
15.	Mengajak orang lain untuk berubah	43	59,72	17	23,61	12	16,67	0	0	0	0
16.	Memotivasi orang lain untuk bekerja kreatif	36	50	27	37,5	9	12,5	0	0	0	0
17.	Menjelaskan maksud dari visi	33	45,83	32	44,44	6	8,33	1	1,39	0	0
18.	Komitmen kepada visi	15	20,83	44	61,11	11	15,28	2	2,78	0	0
19.	Memiliki integritas kepribadian	22	30,56	41	56,94	9	12,5	0	0	0	0
20.	Berdiri pada posisi segaris dengan nilai spiritual	36	50	32	44,44	4	5,56	0	0	0	0
21.	Memancarkan kemauan yang kuat	17	23,61	51	70,83	4	5,56	0	0	0	0
22.	Memberikan penghargaan	22	30,56	48	66,67	2	2,78	0	0	0	0
23.	Memberikan respek	27	37,5	36	50	8	11,11	1	1,39	0	0
24.	Peduli terhadap bawahan	41	56,94	29	40,28	2	2,78	0	0	0	0
25.	Menganggap bawahan sebagai aset berharga	48	66,67	20	27,78	4	5,56	0	0	0	0
26.	Responsif terhadap kebutuhan	37	51,39	33	45,83	2	2,78	0	0	0	0
27.	Membantu orang lain berkembang	17	23,61	50	69,44	5	6,94	0	0	0	0
28.	Mengubah pola pikir konvensional menjadi paradigma baru	20	27,78	45	62,5	7	9,72	0	0	0	0
29.	Terobosan baru yang kreatif	26	36,11	37	51,39	8	11,11	1	1,39	0	0
30.	Antisipatif pada perubahan	40	55,56	25	34,72	6	8,33	1	1,39	0	0
31.	Pendekatan "win-win"	47	65,28	20	27,78	5	6,94	0	0	0	0
Total		920	1277,78	1098	1525	204	283,33	10	13,89	0	0
Rata-rata			41,22		49,19		9,14		0,45		0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 1 di atas bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 41,22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 49,19%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 9,14% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,45%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 90,41% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100 (lihat pada tabel 3.4). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 0,45% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel budaya organisasi

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi

No	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Bebas mengajukan izin	55	76,39	16	22,22	1	1,39	0	0	0	0
2.	Keterlambatan	24	33,33	42	58,33	6	8,33	0	0	0	0
3.	Jam kerja yang tidak terikat	23	31,94	43	59,72	4	5,56	2	2,78	0	0
4.	Izin sakit tidak termasuk pemotongan gaji	39	54,17	30	41,67	2	2,78	1	1,39	0	0
5.	Komunikasi langsung	25	34,72	46	63,89	1	1,39	0	0	0	0
6.	Komunikasi via email	26	36,11	43	59,72	3	4,17	0	0	0	0
7.	Gangguan konsentrasi akibat komunikasi	34	47,22	36	50	2	2,78	0	0	0	0
8.	Kerja sama antar anggota dalam tim	45	62,5	24	33,33	2	2,78	1	1,39	0	0
9.	Kolaborasi antar tim	52	72,22	16	22,22	4	5,56	0	0	0	0
10.	Pembagian wawasan	39	54,17	32	44,44	1	1,39	0	0	0	0
11.	Penyelesaian masalah dalam meeting	23	31,94	49	68,06	0	0	0	0	0	0
12.	Karyawan bebas mengambil resiko	25	34,72	45	62,5	2	2,78	0	0	0	0
13.	Dukungan perusahaan dalam menghadapi resiko	32	44,44	34	47,22	4	5,56	2	2,78	0	0
14.	Berfokus pada hasil	41	56,94	27	37,5	4	5,56	0	0	0	0
15.	Penggunaan cara yang bebas	54	75	17	23,61	1	1,39	0	0	0	0
16.	Kebebasan penggunaan waktu	42	58,33	27	37,5	3	4,17	0	0	0	0
Total		579	804,17	527	731,94	40	55,56	6	8,33	0	0
Rata-rata			50,26		45,75		3,47		0,52		0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 2 di atas bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 41,22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 49,19%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 9,14% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,45%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 90,41% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100 (lihat pada tabel 3.4). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 0,45% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel lingkungan kerja

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penerangan	48	66,67	24	33,33	0	0	0	0	0	0
2.	Sirkulasi udara	23	31,94	43	59,72	6	8,33	0	0	0	0
3.	Suhu	16	22,22	42	58,33	10	13,89	4	5,56	0	0
4.	Kebisingan	35	48,61	30	41,67	6	8,33	1	1,39	0	0
5.	Kelembapan	20	27,78	51	70,83	1	1,39	0	0	0	0
6.	Bau tidak sedap	21	29,17	48	66,67	3	4,17	0	0	0	0
7.	Warna	34	47,22	36	50	2	2,78	0	0	0	0
8.	Keamanan	45	62,5	25	34,72	1	1,39	1	1,39	0	0
9.	Hubungan kerja antar karyawan	41	56,94	20	27,78	9	12,5	2	2,78	0	0
10.	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan	23	31,94	40	55,56	7	9,72	2	2,78	0	0
Total		306	425	359	498,61	45	62,5	10	13,89	0	0
Rata-rata			42,5		49,86		6,25		1,39		0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 3 di atas bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 42,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 49,86%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 6,25% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,39%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 92,36 % responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100 (lihat pada tabel 3.4). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 1,39% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

4. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kinerja karyawan

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

No	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penyelesaian tugas tepat waktu	43	59,72	26	36,11	3	4,17	0	0	0	0
2.	Semangat kerja	29	40,28	40	55,56	3	4,17	0	0	0	0
3.	Terbuka dengan kritik dan saran	26	36,11	40	55,56	5	6,94	1	1,39	0	0
4.	Menyelesaikan tugas sesuai dengan target	39	54,17	31	43,06	1	1,39	1	1,39	0	0
5.	Penyelesaian tugas pokok	25	34,72	45	62,5	2	2,78	0	0	0	0
6.	Penyelesaian tugas tambahan	31	43,06	37	51,39	3	4,17	1	1,39	0	0
7.	Keakuratan pengerjaan tugas	39	54,17	32	44,44	1	1,39	0	0	0	0
8.	Penambahan tugas yang tidak disetujui dari awal	45	62,5	19	26,39	5	6,94	3	4,17	0	0
9.	Kesadaran diri dalam pekerjaan	50	69,44	16	22,22	6	8,33	0	0	0	0
10.	Penyelesaian tugas tepat waktu	41	56,94	30	41,67	1	1,39	0	0	0	0
11.	Semangat kerja	27	37,5	45	62,5	0	0	0	0	0	0
12.	Terbuka dengan kritik dan saran	31	43,06	39	54,17	2	2,78	0	0	0	0
13.	Menjalin Kerja Sama	34	47,22	33	45,83	3	4,17	2	2,78	0	0
14.	Kepentingan Kelompok	45	62,5	23	31,94	4	5,56	0	0	0	0
Total		505	701,39	456	633,33	39	54,17	8	11,11	0	0
Rata-rata			50,1		45,24		3,87		0,79		0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.13. di atas bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 50,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 45,24%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3,87% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,79%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 95,34% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100 (lihat pada tabel 3.4). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 0,79% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan visioner, variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas untuk Pengaruh di antara Variabel Kepemimpinan Visioner, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
			Beta				
(Constant)	5,907	5,216		1,132	,261		
Kepemimpinan Visioner	,112	,053	,025	2,113	,028	,404	2,475
Budaya Organisasi	,634	,122	,656	5,210	,000	,336	2,979
Lingkungan Kerja	,321	,133	,167	2,413	,012	,527	1,899

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai *tolerance* variabel kepemimpinan visioner = 0,404, budaya organisasi = 0,336 dan lingkungan kerja = 0,527 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel kepemimpinan visioner = 2,475, budaya organisasi = 2,979 dan lingkungan kerja = 1,899 lebih kecil dari 10,00. Hal ini dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas. Demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan linier di antara variabel-variabel bebasnya.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel kepemimpinan visioner, variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas untuk Variabel Kepemimpinan Visioner, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Visioner	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja
N		72	72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	2,39750285	1,89078211	2,39546048
Most Extreme Differences	Absolute	,087	,094	,068
	Positive	,063	,087	,044
	Negative	-,087	-,094	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,741	,801	,578
Asymp. Sig. (2-tailed)		,642	,542	,892

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan visioner dengan kinerja karyawan sebesar 0,642, variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,542; variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,892 dimana semua nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji di dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis linear berganda untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan visioner, variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Kepemimpinan Visioner, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,907	5,216		1,132	,261
Kepemimpinan_Visioner	,112	,053	,025	2,113	,028
Budaya_Organisasi	,634	,122	,656	5,210	,000
Lingkungan_Kerja	,321	,133	,167	2,413	,012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien a adalah 5,907 ; koefisien b₁ adalah 0,112; koefisien b₂ adalah 0,634 dan koefisien b₃ adalah 0,321 . Koefisien a merupakan besarnya harga variabel Y apabila harga variabel X₁, harga variabel X₂ dan harga variabel X₃ = 0, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi variabel Y atas variabel X₁, X₂ dan variabel X₃. Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 8. Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Kepemimpinan Visioner, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

		Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda
a	5,907	$Y = 5,907 + 0,112.X_1 + 0,634.X_2 + 0,321.X_3$
b ₁	,112	
b ₂	,634	
b ₃	,321	

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 5,907 menyatakan bahwa jika nilai $X_1 = 0, X_2 = 0, X_3 = 0$, maka nilai Y adalah sebesar 5,907. Dengan koefisien regresi sebesar 0,112 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel kepemimpinan visioner (X_1) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,112 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel kepemimpinan visioner (X_1) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,112.

Koefisien regresi sebesar 0,634 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel budaya organisasi (X_2) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,634 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel budaya organisasi (X_2) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,634.

Koefisien regresi sebesar 0,321 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel lingkungan kerja (X_3) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,321 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel lingkungan kerja (X_3) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,321.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel kepemimpinan visioner (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,028 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini.

Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini.

Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,012 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan visioner, variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t untuk Pengaruh di antara Variabel Kepemimpinan Visioner, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,907	5,216		1,132	,261
	Kepemimpinan_Visioner	,112	,053	,025	2,113	,028
	Budaya_Organisasi	,634	,122	,656	5,210	,000
	Lingkungan_Kerja	,321	,133	,167	2,413	,012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 9 di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan visioner sebesar 2,113 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,028 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,113 > 1,66757$) yang berarti bahwa variabel kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan. Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 5,210 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05.

Hipotesis H₁ diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,210 > 1,66757$) yang berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,413 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,012 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H₁ diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,413 > 1,66757$) yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan visioner, variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan atau Uji F untuk Pengaruh di antara Variabel Kepemimpinan Visioner, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428,340	3	142,780	39,929	,000 ^b
	Residual	243,160	68	3,576		
	Total	671,500	71			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepemimpinan_Visioner, Budaya_Organisasi

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan data tabel 10 diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 39,929 dengan signifikansi 0,000. Pengambilan keputusan pertama dnegan melihat nilai f perbandingan f hitung dan f tabel dengan taraf signifikansi 5% nilai f tabel dengan $df_1=(k-1) =4-1 =3$, $df_2 = n-k =72-4= 68$ (n= jumlah responden dan k= jumlah variabel) diperoleh f tabel sebesar 2,74. Dari tabel diatas diperoleh f hitung sebesar 39,929. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} (39,929) > F_{tabel} (2,74)$. Oleh karena itu H₀ yang berbunyi: kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan, ditolak. Dan H_a yang berbunyi: kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan.

Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel kepemimpinan visioner, variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi untuk Kontribusi di antara Variabel Kepemimpinan Visioner, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 ^a	,843	,822	1,89100

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja,

Kepemimpinan_Visioner, Budaya_Organisasi

Berdasarkan tabel 11 di atas, menunjukkan variabel kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan diperoleh nilai R sebesar 0,939 menunjukkan bahwa korelasi / hubungan antara variabel kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah sangat kuat, karena angka ini berada diatas 0,5. Angka *adjusted r square* menunjukkan koefisien determinasi. Besar *adjusted r square* adalah 0,822. Hal ini berarti 82,2% perubahan variabel kinerja karyawan disebabkan oleh kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 17,8% disebabkan oleh variable lain.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Andriansyah (2016:31) kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran – pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial antar anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita – cita organisasi pada masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil. Oleh karena itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan visioner yang baik dapat mendorong karyawannya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pertanyaan kepemimpinan visioner yang menyatakan terdapat 90,41% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 0,45% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2017:525), definisi budaya organisasi adalah “*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*” dalam arti budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Jadi budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seorang karyawan dalam perusahaan. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pertanyaan budaya organisasi yang menyatakan terdapat 96,01 % responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 0,52% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011:12) menyatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman, serta nyaman. Kesesuaian dari lingkungan kerja dampaknya bias dilihat dalam jangka waktu yang lama, dan juga lebih jauh lagi dari lingkungan kerja yang kurang baik bias menuntut tenaga kerja dan juga waktu yang digunakan lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pertanyaan lingkungan kerja yang menyatakan terdapat 92,36 % responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 1,39% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan.

Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis simultan atau uji F dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan yang ditunjukkan dari nilai F hitung = 39,929 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$, $df_1 = (k-1) = 4-1 = 3$, $df_2 = n-k = 72-4 = 68$ (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel) diperoleh f tabel sebesar 2,74. Hal ini menunjukkan F hitung (39,929) > F tabel (2,74). Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kepemimpinan visioner, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik, pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan. Namun masih terdapat beberapa kelemahan terkait variabel – variabel yang diteliti tersebut, yaitu kelemahan dari variabel kepemimpinan visioner yaitu kurangnya rasa percaya diri pimpinan, kurangnya komitmen pemimpin dalam visi, serta kurangnya perhatian pimpinan terhadap sumber daya yang ada. Kelemahan dari variabel budaya organisasi yaitu masalah jam kerja yang masih terasa terikat, dukungan perusahaan yang masih kurang saat karyawan menghadapi resiko, serta pelaksanaan proses pemotongan gaji izin sakit yang masih kurang. Kelemahan dari variabel lingkungan kerja yaitu suhu ruang kerja yang belum optimal, hubungan kerja antar karyawan yang masih lemah, dan hubungan kerja antar atasan dengan bawahan yang masih kurang.

Kelemahan variabel kinerja adalah penyelesaian tugas tambahan yang sebelumnya belum disepakati masih kurang, waktu penyelesaian tugas yang masih kurang, serta keterbukaan terhadap kritik dan saran yang masih kurang. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F, untuk variabel kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,822 atau 82,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,822 atau 82,2%, sedangkan sisa 0,178 atau 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Saran

Untuk variabel kepemimpinan visioner, pimpinan diharapkan dapat meningkatkan rasa percaya diri yang dimiliki, meningkatkan dan menunjukkan komitmen pada visi yang dibuat, serta memberikan perhatian terhadap sumber daya yang ada. Untuk variabel budaya organisasi, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan dan menyesuaikan jam kerja karyawan, memberikan dukungan saat karyawan menghadapi resiko, serta meningkatkan ketegasan mengenai peraturan izin sakit karyawan. Untuk variabel lingkungan kerja, perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan suhu ruang kerja agar nyaman, meningkatkan dan memperhatikan hubungan kerja antar karyawan serta meningkatkan dan memperhatikan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. Untuk variabel kinerja, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kejelasan mengenai penyelesaian tugas tambahan yang sebelumnya belum disepakati, memperhatikan dan memberikan waktu penyelesaian tugas karyawan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta meningkatkan keterbukaan terhadap kritik dan saran pada setiap karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Sobirin (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Andrew, J. Dubrin. 2015. *Leadership, Research Finding, Practice and Skills – Standalone Book*. Cengage Learning. USA.
- Andriansyah. 2016. *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah*. Falkutas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, Jakarta.
- Armstrong, Michael. 2010. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Edisi Sebelas. Penerbit Kogan Page, London.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management. Edisi Tiga Belas*. Penerbit Pearson, United State of America.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Joshi, Manmohan. 2015. *Human Resource Management. Edisi Pertama*. Penerbit e-book BookBoon.com, United State of America.
- Kahan, Seth. 2019. *Visionary Leadership : How Association Leaders Embrace Disruption in 21st Century*. Performance Development Group. USA.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

- M. Munandar. 2008. *Pokok-pokok Intermediate Accounting*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L., and Jackson, John H.. 2011. *Management. Edisi Sebelas*. Penerbit Cengage Learning, United State of America.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, gadjah mada university press.
- Pabundu, Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Riduwan. 2014. *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, 2016. *Dasar – Dasar Statistika* . Jakarta.
- Robbins P. Stephen , and Campbell, Timothy, and A. Judge, Timothy. 2017. *Organizational Behaviour (Second Edition)*. Pearson, Harlow, UK.
- Robbins, Stephen., and Coulter, Mary. 2012. *Management. Edisi Tiga Belas*. Penerbit Pearson, United State of America.
- Santoso, Singgih. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sanusi, A. (2009). *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Efektif*. Prospect, Bandung.
- Schein, Edgar H. 2010. *"Organizational Culture and Leadership"*. Jossey Bass. San Francisco.
- Sedarmaynti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi. PT. Remaja Rosdakarya*, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sulastri, Lilis. 2014. *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah. Tokoh. Teori dan Praktik*. Penerbit La Good's Publishing, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Budaya Organisasi*. Prenada Media. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press. Malang.
- Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organisasi)*. Alfabeta, Bandung.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Andi. Yogyakarta.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Index. Jakarta.