

## PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PRIMA TERMINAL PETIKEMAS BELAWAN

Mustika Ramadhani<sup>1</sup>, Tika Nirmala Sari<sup>2</sup>

<sup>a</sup>Jurusan Manajemen, Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

<sup>b</sup>Dosen Manajemen, Universitas Potensi Utama Medan, 20241, Indonesia

Email : [Mustikaramadhani318@gmail.com](mailto:Mustikaramadhani318@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Persaingan di perusahaan jasa bongkar dan *delivery* petikemas semakin menuntut semua pelaku usaha untuk memberikan kualitas pelayanan dan kepuasan yang terbaik agar dapat menciptakan loyalitas pelanggan. Hal itu dapat dicapai dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diperoleh dengan menjaga iklim organisasi dan kepemimpinan yang baik. Sehingga dalam menetapkan variabel yang sudah dijelaskan hal tersebut dapat dijangkau oleh keinginan dan harapan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbandingan yang signifikan dari iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Terminal Petikemas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi pada kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pada PT. Prima Terminal Petikemas. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prima Terminal Petikemas sebanyak 40 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang dengan menggunakan sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 28.00). Secara parsial Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan iklim organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Prima Terminal Petikemas.

**Kata Kunci :** Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*Competition in container unloading and delivery service companies increasingly requires all business actors to provide the best quality service and satisfaction in order to create customer loyalty. This can be achieved by employee performance. Employee performance can be obtained by maintaining a good organizational climate and leadership. So that in determining the variables that have been described, it can be reached by the wishes and expectations of employees. The purpose of this study was to determine whether there is a significant comparison of organizational climate and leadership on the performance of employees of PT. Prima Container Terminal.*

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of organizational climate on employee performance, to determine and analyze the effect of influence on employee performance, at PT. Prima Container Terminal. The approach used in this study is an associative approach. The*

*population in this study were all employees of PT. Prima Terminal Petikemas as many as 40 people and the sample used in this study was 40 people using a saturated sample.*

*Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study using the SPSS software program (version 28.00). Partially, organizational climate has no effect on employee performance. Partially leadership has a significant influence on employee performance. Simultaneously organizational climate and leadership have a significant influence on performance at PT. Prima Container Terminal.*

**Keywords :** *Organizational Climate, Leadership, Employee Performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu sistem yang menjalankan bisnis di mana bagian yang satu dengan yang lain berinteraksi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai berbagai tujuan yaitu mencari laba. Untuk mencapai hal tersebut di atas tentu perlu dukungan faktor - faktor seperti modal, material, mesin metode, pasar, dan manusia yang disebut tenaga kerja. Faktor manusia atau tenaga kerja ini sangatlah penting karena dalam suatu proses produksi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengelola sumber daya lainnya seperti modal, material, dan mesin. Permasalahan yang menyangkut tenaga kerja, salah satunya adalah kinerja.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Stephen P. Robbins, 2016) dalam (Triastuti et al. 2018) kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik, itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Mengingat faktor sumber daya manusia itu mutlak harus ada, bahkan merupakan faktor terpenting melebihi yang lain di dalam perusahaan yang bergerak di dalam bidang jasa seperti PT. Prima Terminal Petikemas Belawan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pembangunan dan pengelolaan Terminal Petikemas Belawan sepanjang 350 m Paket II di area konsesi PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), maka faktor sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang khusus dan lebih serius dalam penanganan manajemennya. Tugas perusahaan bukan hanya merekrut tenaga kerja saja, tetapi juga harus berusaha membina dengan baik, mengembangkan kemampuannya, mengatur cara kerjanya, memberi kompensasi, memotivasi, serta jaminan sosial serta menciptakan lingkungan pekerjaan yang memadai, agar mereka mampu melaksanakan tugas secara maksimal sesuai fungsi dan tanggung jawabnya.

Untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan salah satunya peningkatan *hard skill* dan *soft skill* karyawannya, maka PT. Prima Terminal Petikemas Belawan memiliki ketentuan dalam penilaian kinerja karyawan seperti terlihat pada Tabel 1

**Tabel 1**  
**Ketentuan Penilaian Kinerja PT. Prima Terminal Petikemas**

No	URAIAN	HASIL PENILAIAN KINERJA PEGAWAI			
		A	B	C	D
1	Grade	A	B	C	D
2	Angka	1 – 5	6 – 10	11 – 14	15 – 18
3	Keterangan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang

Sumber: PT. Prima Terminal Petikemas (2022)

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa adanya penilaian kinerja karyawan pada PT. PT. Prima Terminal Petikemas Belawan. Seorang karyawan akan mendapatkan Grade A (sangat baik) apabila mendapatkan nilai 1 - 5. Grade B (baik) apabila mendapatkan nilai 6 - 10, nilai 11 – 14 akan mendapatkan Grade C (cukup), nilai 15 – 18 mendapatkan Grade D (kurang), nilai 18-15 akan mendapatkan Grade E (lemah). Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung sesuai dengan prosedur yang berlaku yaitu Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang berlaku pada PT. Prima Terminal Petikemas Belawan.

Adapun perihal perusahaan dalam pengambilan penilaian kinerja karyawan yang dilakukam pimpinan setiap fungsi dengan melakukan penilaian sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Sistem Manajemen Kinerja PT. Prima Terminal Petikemas Belawan.**

No	Penilaian Pimpinan	Grade			
		A	B	C	D
1	Tingkat pencapaian target kerja yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan perusahaan	16	9	15	0
2	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan	16	9	15	0
3	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	16	9	15	0
4	Tingkat kehadiran karyawan sudah memenuhi target	40	0	0	0
5	Karyawan mampu dan memahami tugas tugas rutin	16	9	15	0

Sumber : PT. Prima Terminal Petikemas (2022)

Dari pertanyaan diatas, dapat dilihat pada penilaian pimpinan pada pertanyaan 1, 2, 3 dan 5 karyawan yang mendapat grade A 16 karyawan, grade B 9 karyawan dan grade C 15 karyawan. Hanya pada penilaian pimpinan pada pertanyaan 4 “Tingkat kehadiran karyawan sudah memenuhi target” seluruh karyawan mendapat grade A. Hal ini dapat menjadi penilaian pimpinan setiap fungsi kerja pada PT. Prima Terminal Petikemas sebagai tolak ukur pimpinan dalam menilai kinerja karyawan setiap tahun sesuai dengan ketetapan perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dengan cara Sistem Manajemen Kinerja (SMK). Penilaian tersebut nantinya dapat menjadi acuan perusahaan dalam melakukan perpanjangan atau tidaknya kontrak volume karyawan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang ada pada PT. Prima Terminal Petikemas Belawan tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dimana kinerja pegawai sebagai variabel Y, iklim organisasi sebagai variabel X1, dan kepemimpinan sebagai variabel X2, yang berjudul “**Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Prima Peralatan Petikemas Belawan**”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### a. Kinerja

Kinerja Pegawai bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dari pegawai atau pegawai tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya.

### b. Iklim Organisasi

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu, yaitu tentang apa yang telah diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai organisasi itu sendiri.

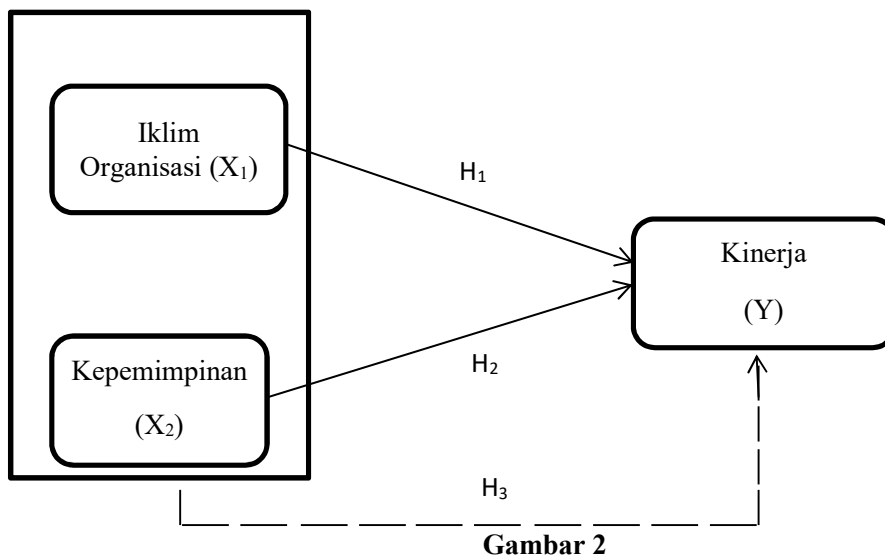
- c. Kepemimpinan  
kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”.

### 3. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Metode penelitian asosiatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya. Lokasi penelitian merupakan tempat Petikemas Belawan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pembangunan dan pengelolaan Terminal Petikemas Belawan sepanjang 350 m Paket II di area konsesi PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), Penelitian ini dilakukan di PT.Prima Terminal Petikemas yang beralamat di GRHA PELINDO SATU, Jalan Lingkar Pelabuhan No.1, Belawan II, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara. Pada penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2022 dan selesai sampai dengan bulan September 2022.

Pada penelitian ini mempunyai variabel yang berpengaruh yaitu :

1. Variabel Dependen  
Yang dimana pada variabel dependen ini terdiri dari variabel beba yaitu kinerja (Y).
2. Variabel Independen  
Pada variabel ini atau disebut juga dengan variabel terikat yang terdiri dari beberapa variabel yaitu Iklim Organisasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ).



**Hubungan Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.**

Sumber : Data diolah

- H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja secara parsial.  
H2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja secara parsial.

H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja secara simultan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus slovin yang dimana pada rumus slovin ini memperkecil jumlah responden terhadap populasi sebenarnya.

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas
  - a. Uji Validitas  
Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditas suatu instrumen. Validitas dilakukan untuk menguji instrument penelitian dimana instrumen yang dipakai dalam penelitian akan dapat berfungsi dengan baik apabila instrumen itu valid. Dalam uji validitas setiap pernyataan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel.
  - b. Uji Reabilitas  
Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat besarnya kepercayaan variabel yang digunakan dalam penelitian. Dan dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika  $< 0,60$ .
2. Uji Asumsi Klasik  
Pada uji asumsi klasik ini mengupayakan hasil dari uji regresi menghasilkan nilai signifikan dengan sangat baik maka harus mampu memenuhi kriteria yakni, memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearilitas dan uji heteroskedastisitas.
3. Uji Statistik
  - a. Uji Parsial  
Uji  $t$  bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu kinerja karyawan, maka nilai signifikan  $t$  dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila  $\text{sig } t$  lebih besar dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Bila  $H_0$  ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
  - b. Uji Simultan  
Uji Statistik  $f$  pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.  $F$  hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level  $5\%$ .
  - c. Uji Koefisien Determinasi  
bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati  $1$  berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

###### a. Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden, dengan  $df = n-2$  ( $30-2 = 28$ ), sehingga didapatkan nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar  $0,361$ . Dikatakan valid apabila  $r_{\text{hitung}} \geq 0,361$ .

**Tabel 3. Item Pernyataan- Nilai Korelasi**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	Karyawan bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan organisasi	0,450	0,361	Valid
	Karyawan mengutamakan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	0,682	0,361	Valid
	Tingkat pencapaian volume kerja yang pimpinan hasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi	0,788	0,361	Valid
	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak pertanyaan kepada atasan	0,734	0,361	Valid
	Karyawan memahami tugas - tugas rutin yang akan dikerjakan setiap harinya	0,894	0,361	Valid
	Karyawan mampu melaksanakan tugas - tugas rutin yang akan dikerjakan setiap harinya	0,787	0,361	Valid
	Karyawan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi	0,618	0,361	Valid
	Karyawan menerima saran dan masukan atas hasil kerja yang diperoleh	0,894	0,361	Valid
	Karyawan hadir dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan	0,458	0,361	Valid
	Tingkat kehadiran Karyawan sangat baik	0,877	0,361	Valid
	Karyawan mampu menjembatani antara Bidang Kerja yang ada pada PT. Prima Terminal Petikemas dengan PT. Pelabuhan Indonesia	0,861	0,361	Valid
	<b>Iklim Organisasi (X1)</b>	Saya bekerja pada ruang kerja yang nyaman di Kantor PT. Prima Terminal Petikemas Belawan.	0,630	0,361
Kebersihan lingkungan kerja saya di Kantor PT. Prima Terminal Petikemas Belawan terjaga dengan baik.		0,619	0,361	Valid
Ruangan kerja saya di Kantor PT. Prima Terminal Petikemas Belawan terbebas dari tingkat kebisingan.		0,490	0,361	Valid
Keharmonisan dalam lingkungan kerja saya di Kantor PT. Prima Terminal Petikemas Belawan sangat mendukung peningkatan kinerja.		0,750	0,361	Valid
Tingkat kerja sama antara atasan dan bawahan ditempat saya bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan.		0,586	0,361	Valid
Tingkat koordinasi antara sesama bawahan di Kantor PT. Prima Terminal Petikemas Belawan sudah terjalin dengan baik.		0,715	0,361	Valid
Hubungan antar rekan kerja ditempat di Kantor PT. Prima Terminal Petikemas Belawan terjalin dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja.		0,692	0,361	Valid
Pembagian tugas di Kantor PT. Prima Terminal Petikemas Belawan sangat jelas, sehingga memudahkan saya bekerja.		0,720	0,361	Valid
Ketegasan pimpinan di Kantor PT. Prima Terminal Petikemas Belawan kepada pegawai membuat seluruh pegawai taat pada aturan yang berlaku.		0,646	0,361	Valid
Peralatan dan perlengkapan di Kantor PT. Prima Terminal Petikemas Belawan terpelihara dengan baik, sehingga		0,512	0,361	Valid

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PRIMA  
TERMINAL PETIKEMAS BELAWAN

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	r hitung	r tabel	Keterangan
	memudahkan karyawan dalam bekerja.			
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	Pimpinan Bersikap hangat dan membina rasa saling percaya.	0,658	0,361	Valid
	Membina hubungan baik antara bawahan dan relasi.	0,597	0,361	Valid
	Pimpinan jujur dan terbuka.	0,730	0,361	Valid
	Memimpin dengan keteladanan / perilaku.	0,645	0,361	Valid
	Tetap tenang dan memberi solusi meskipun dalam situasi kritis atau tidak menyenangkan.	0,777	0,361	Valid
	Mampu menyelesaikan tugas yang menurut saudara hal tersebut sulit dan tidak menyenangkan.	0,534	0,361	Valid
	Bersikap respek, mendengarkan keluhan, sharing informasi dan bisa mengakui kelebihan orang lain.	0,552	0,361	Valid
	Terbuka terhadap suatu perubahan.	0,730	0,361	Valid
	Merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga.	0,645	0,361	Valid
	Mampu menggambarkan tantangan dan peluang serta hal - hal besar lainnya.	0,777	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari seriap variabel dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat bahwa  $R_{Hitung} >$  daripada  $R_{Tabel}$ .

**b. Uji Reabilitas**

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara one shot method atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $>$  0,60. reliabilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (Statistic Packages For Social Science) dimana yang akan diuji yaitu pernyataan dari kuesioner yang telah dinyatakan Realiabel.

**Tabel 4. Uji Reabilitas**

Variabel	Nilai Reliabilitas	$\geq$	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kinerja (Y)	0,925	$>$	0,60	Reliabel
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,891	$>$	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,910	$>$	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari Keseluruhan variabel adalah lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner bersifat reliable.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kolmogorov Smirnov menggunakan program SPSS.

H<sub>0</sub> : jika nilai sig $>$ 0,05 data residual berdistribusi normal.

H<sub>a</sub> : jika nilai sig $<$ 0,05 data residual berdistribusi tidak normal.

**Table 5. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	40
Std. Deviation	6.450
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil pengujian statistik *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara mendeteksi adanya multikolonieritas adalah dengan melihat Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

**Table 6. hasil uji multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Iklim organisasi	.524	1.910
	Kepemimpinan	.524	1.910

a. Dependent variabel : Kinerja

Berdasarkan table hasil uji multikolonieritas di atas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance untuk semua variabel independen juga tidak mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulannya bahwa semua variabel independen yang terdiri dari iklim organisasi dan kepemimpinan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain, jika varians dari residul atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini akan digunakan metode uji Glejser ntuk melihat adanya heteroskedastisitas.

- Apabila  $\text{sig. 2-tailed} < \alpha = 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila  $\text{sig. 2-tailed} > \alpha = 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Table 7. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Iklm organisasi	.524	1.910
	Kepemimpinan	.524	1.910

a. Dependent variabel : Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada variabel produk, harga, promosi, tempat, orang, bukti fisik dan proses dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi untuk variabel iklim organisasi 0,524, variabel kepemimpinan sebesar 0,524, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketujuh variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. dimana jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dan sebaliknya jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden, dengan  $df = n - k$  ( $40 - 2 = 38$ ) sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 1,68595. Pedoman yang digunakan yaitu apabila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai thitung dengan ttabel. apabila nilai thitung  $>$  ttabel maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan apabila nilai thitung  $<$  ttabel maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Table 8. Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.768	5.887		-.640	.526
	Iklm Organisasi	.143	.181	.105	.792	.433
	Kepemimpinan	1.002	.181	.735	5.538	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Uji t pada Variabel Iklim Organisasi (X1)**

Uji t terhadap Produk (X1) diperoleh t hitung untuk variabel iklim organisasi sebesar 0,792 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak, di peroleh t tabel 1,68595. Dalam hal ini  $t \text{ hitung} = 0,792 < t \text{ tabel} = 1,68595$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara iklim organisasi dengan kinerja PT. Prima Terminal Petikemas.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,433 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,433 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  di terima ini berarti ada pengaruh tidak signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja PT. Prima Terminal Petikemas.

**b. Uji t pada Variabel Tempat (X3)**

diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 5,538 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak di peroleh t tabel 1,68595. Dalam hal ini  $t \text{ hitung} = 5,538 > t \text{ tabel} = 1,68595$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja PT. Prima Terminal Petikemas.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah  $<0,001$  sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $<0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja PT. Prima Terminal Petikemas.

Berdasarkan dari output hasil uji t dan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

**H1** : ditolak, artinya variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja PT. Prima Terminal Petikemas.

**H2** : diterima, artinya variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja PT. Prima Terminal Petikemas.

**b. Uji Simultan**

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas (harga, promosi, fitur produk) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variable terikat (keputusan pembelian).

**Table 8. Uji Statistik F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1068.296	2	534.148	35.667	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	554.104	37	14.976		
	Total	1622.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Iklim Organisasi

Dari hasil output pada tabel diatas diperoleh F hitung untuk variable iklim organisasi dan kepemimpinan sebesar 35.667 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (40 – 2 – 1 = 37), di peroleh F tabel 3,25 Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh antara variabel iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja, demikian juga sebaliknya jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja, di dalam hal ini F hitung = 35,667 > F tabel = 3,25. Ini berarti terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja PT. Prima Terminal Petikemas.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah <0,001 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig <0,001 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja PT. Prima Terminal Petikemas..

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi. Semakin besar koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

**Table 8. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.658	.640	3.870
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, iklim organisasi				
b. Dependent Variable: kinerja				

dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,640 atau 64% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja dengan variabel bebasnya, iklim organisasi dan kepemimpinan adalah erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,658 yang berarti 65,8% variasi dari kinerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu iklim organisasi dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya 36% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian standard error of the estimated artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. Standard error of the estimated disebut juga standar diviasi. Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 3,870 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja.

**PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.10 antara iklim organisasi terhadap kinerja PT. Prima Terminal Petikemas diketahui bahwa iklim organisasi secara parsial ada pengaruh tidak signifikan yang artinya Ho diterima dan Ha ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di PT. Prima Terminal Petikemas Belawan belum memadai dalam melakukan pekerjaan. Artinya jika iklim organisasi semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dan sebaliknya jika iklim organisasi yang kurang baik maka akan semakin menurun kinerja pegawai. Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden pada variabel iklim organisasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari indikator

iklim organisasi pada butir pernyataan ke 2 karena “Kebersihan lingkungan kerja saya di Kantor PT. Prima Terminal Petikemas Belawan terjaga dengan baik”. Hal ini sesuai dengan pendapat Anggraeny (2018) Sebuah perusahaan yang baik harus memiliki tanggung jawab terhadap kebersihan lingkungan kerja sehingga para pegawainya betah dalam bekerja, karena iklim organisasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.10 antara kepemimpinan terhadap kinerja PT. Prima Terminal Petikemas diketahui bahwa kepemimpinan secara parsial ada pengaruh signifikan yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT. Prima Terminal Petikemas Belawan sudah baik di mata karyawannya. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tantangan yang dihadapi oleh pemimpin adalah kurangnya koordinasi, kurangnya kepercayaan dan kurangnya peraturan yang jelas. Untuk itu pemimpin dan karyawan telah membangun kepercayaan dan saling pengertian yang lebih baik melalui berbagai informasi. Kegiatan ini membantu meningkatkan pengaruh pemimpin dalam mendorong dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dari yang karyawan lakukan saat ini. Artinya jika kepemimpinan semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dan sebaliknya jika kepemimpinan kurang baik maka akan semakin menurun kinerja karyawan. Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden pada variabel kepemimpinan yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari indikator kebutuhan pada butir pernyataan ke 3 karena Pimpinan jujur dan terbuka kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Arianty (2018) Sebuah perusahaan yang baik harus memiliki kepemimpinan yang baik sehingga para pegawainya betah dalam bekerja, karena kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

## **3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Keputusan Pembelian**

Variabel iklim organisasi dan kepemimpinan secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Prima Terminal Petikemas. Artinya jika iklim organisasi dan kepemimpinan semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dan sebaliknya jika iklim organisasi dan kepemimpinan yang kurang baik maka akan semakin menurun kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Ray Polakitan dkk, 2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan (Andari, 2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai Adjusted R Square dalam model regresi adalah 0,640 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh iklim organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) sebesar 64 % sedangkan sisanya 36 % dipengaruhi variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial iklim organisasi dengan indikator tanggung jawab, konflik, kehangatan antar karyawan, identitas individu dalam organisasi dan dukungan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada PT. Prima Terminal Petikemas.

*PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PRIMA  
TERMINAL PETIKEMAS BELAWAN*

2. Secara parsial kepemimpinan dengan indikator kesabaran, kerendahan hati, berkomitmen, transparan, kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Prima Terminal Petikemas.
3. Secara simultan iklim organisasi dan kepemimpinan dari masing - masing indikator berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Prima Terminal Petikemas.

**SARAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat memberikan saran yang diberikan oleh peneliti :

- a. **Bagi peneliti**, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mahasiswa dalam menyelesaikan penelitian berikutnya dan diharapkan pada penelitian ini mampu memperoleh wawasan tentang keputusan pembelian
- b. **Bagi Manajemen**, diharapkan agar dapat melakukan upaya-upaya yang terbaik untuk membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan agar meningkatkan kepemimpinan yang sangat baik bagi karyawan.
- c. **Bagi Universitas Potensi Utama**, Penelitian ini dilakukan sebagai bahan referensi dan informasi serta sebagai bahan pustaka untuk mengembangkan penelitian di masa yang akan datang khususnya bagi mahasiswa/i Universitas Potensi Utama khususnya bagi program studi manajemen. Dan Hasil penelitian ini mampu bermanfaat untuk melatih pola pikir secara ilmiah dan membandingkan antara teori yang didapat selama di bangku kuliah dengan praktek yang ada di perusahaan.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa dan support kepada penulis sehingga terselesaikan penelitian ini dan terimakasih kepada dosen pembimbing ibu Tika Nirmala Sari, S.E, M.M yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis hingga terselesaikan penelitian ini.

**REFERENSI**

- [1]. Arianty, Nel. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Tools 5 (1): 2088–3145.
- [2]. Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- [3]. Agus, Dharmas. 2013. Manajemen Supervisi. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [4]. Darodjat, Achmad Tubagus. (2015). Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute. Bandung: PT Refika Aditama.
- [5]. Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Yogyakarta : Gava Media.
- [6]. Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7]. Juliandi, A, Manurung S Metodologi, Penelitian Bisnis, Aplikasi Medan, V Kiran, M Majumdar, Kishore K Innovative, et al. 2015. “Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2014.” 12 (3): 92–98.
- [8]. Kerja, Pengaruh Lingkungan, Kompetensi D A N Iklim, Organisasi Terhadap, Kinerja Pegawai, Pada Bank, and B J B Cabang. 2018. “Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program” 2 (1): 151–60.

- [9]. Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- [10]. Mukhtar. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Gava Media.
- [11]. Saridewi, Ni Kadek Novi, and I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2018. “Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Disnaker Dan Esdm Bali.” E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 7(11):6070. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i11.p10>.
- [12]. Sherlie, Hikmah.(2020). Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai.
- [13]. Siswanto (2018). “A transformational leadership and it’s implication on employee performance through organizational culture and motivation”, Jurnal Sipil, Oktober 2018, Volume 7, No 2
- [14]. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- [15]. Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [16]. Wahjosumidjo, 2010. Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta : Ghalia Indonesia.