

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA	: DITA AULIA
NPM	: 1905160012
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 27 Juli 2023, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DITA AULIA
N P M : 1905160012
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. FUFRIZEN, SE., M.Si.)

Penguji II

(SAPRINAL MANURUNG, SE, M.A)

Pembimbing

(ZULASPAN TUPTI, SE., M.Si.)

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DITA AULIA
N P M : 1905160012
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

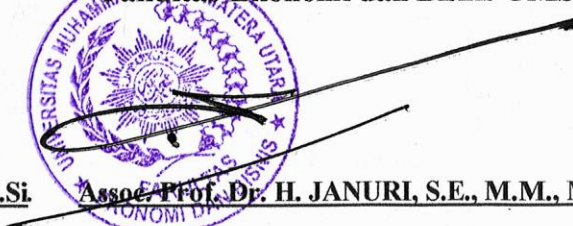

ZULASPAN TUPTI, SE., M.Si.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Dita Aulia
NPM : 1905160012
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Zulaspan Tupti, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Bagian tujuan penelitian "menguji" diganti menjadi "mengetahui"	27/08 2023	
Bab 2	- Bagian Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibuat tujuan dan manfaatnya	27/06 2023	
Bab 3	- Bagian kerangka konseptual, simbol x_1 , x_2 , x_3 dan tidak dipakai - Teknik pengambilan sample semua populasi	27/06 2023	
Bab 4	- Indikasi berdasarkan teori 2 populasi	1/8 2023	
Bab 5	- Metodologi dipaparkan - Definisi & Sub Definisi	9/08 2023	
Daftar Pustaka	- Berdasarkan Pedoman	13/08 2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau		14/08 2023	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.

Medan, Agustus 2023

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

Zulaspan Tupti, SE., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dita Aulia
NPM : 1905160012
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN PROVINSI
SUMATERA UTARA

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 24 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



DITA AULIA

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Dita Aulia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara

Email : ditaa1496@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan hipotesis pengujian dengan jumlah sampel responden sebanyak 91 Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Budaya Organisasi (X1) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung = 7,345 > t tabel = 1,663. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, Variabel Kepemimpinan (X2) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,013 < 0,05 dan nilai t hitung = 5,601 > t tabel = 1,663. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, Variabel Disiplin Kerja (X3) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung = 6,244 > t tabel = 1,663. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan variabel Kinerja Pegawai dan Variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Diketahui memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 7,342. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Organizational Culture, Leadership and Work Discipline on Employee Performance at the Department of Youth and Sports North Sumatra Province

Dita Aulia

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara

Email : ditaa1496@gmail.com

This study aims to examine the influence of organizational culture, leadership and work discipline on employee performance at the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. This research uses associative research with a quantitative approach to determine the relationship or influence between one variable and another. Quantitative data is data expressed in the form of numbers. This research was conducted to see the influence of Organizational Culture, Leadership and Work Discipline on Employee Performance and hypothesis testing with a total sample of 91 employees at the Department of Youth and Sports of North Sumatra Province.

The results of this study indicate that the Organizational Culture Variable (X1) is known to have a Sig value. $0.001 < 0.05$ and $t \text{ count} = 7.345 > t \text{ table} = 1.663$. So it can be stated that Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance variables, Leadership Variable (X2) It is known to have a Sig value. $0.013 < 0.05$ and $t \text{ count} = 5.601 > t \text{ table} = 1.663$. So it can be stated that Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance variables, Work Discipline Variable (X3) It is known to have a Sig value. $0.000 < 0.05$ and $t \text{ count} = 6.244 > t \text{ table} = 1.663$. So it can be stated that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance variables and Organizational Culture, Leadership and Work Discipline Variables It is known to have a Sig value. $0.000 < 0.05$ and the calculated F value is 7.342. So it can be stated that Organizational Culture, Leadership and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance variables.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Employee Performance Work Discipline

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warrahmatullah Wabarakatuh,

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara**”. Shalawat berangkaikan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan sekarang ini.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak henti-hentinya dari orang tua peneliti, Ayahanda dan Ibunda serta dari berbagai pihak peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda **Benny Chandra** dan Ibunda **Budi Andriani** tercinta yang telah mengasuh, membesarkan serta mendidik, mendoakan dan selalu mendukung untuk menyelesaikan pendidikan saya,
2. **Yudi Darmawan** yang telah menjadi teman baik dan selalu mendukung dalam penyusunan skripsi ini,
3. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.A.P** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., M.M., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
5. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
6. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,

7. Bapak **Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
8. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
9. Bapak **Zulaspan Tupti S.E., M.Si** selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
11. Seluruh Staf/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu saya dalam pengumpulan berkas dan administrasi.

Peneliti juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca skripsi dan dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Oktober 2023

Dita Aulia
NPM. 1905160012

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.2 Budaya Organisasi	16
2.1.3 Kepemimpinan.....	25
2.1.4 Disiplin Kerja.....	32
2.2 Penelitian Terdahulu	41
2.3 Kerangka Konseptual.....	42
2.3.1 Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	42
2.3.2 Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.....	43
2.3.3 Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.....	44
2.3.4 Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	45
2.4 Hipotesis	46
BAB 3 METODE PENELITIAN	47
3.1 Jenis Penelitian	47
3.2 Definisi Operasional Variabel	47
3.3 Waktu dan Tempat Penelitian.....	48
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	49

3.6	Pengujian Instrumen	50
3.6.1	Uji Validitas	50
3.6.2	Uji Reliabilitas	51
3.7	Teknis Analisis Data	52
3.7.1	Uji Statistik Deskriptif	52
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	53
3.7.3	Uji Hipotesis	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN		57
4.1	Deskripsi Data.....	57
4.1.1	Deskripsi Objek Penelitian	57
4.1.2	Deskripsi Data Responden.....	57
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.2	Analisis Data.....	66
4.2.1	Pengujian Instrumen	66
4.2.2	Pengujian Statistik Deskriptif	68
4.2.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	69
4.2.4	Pengujian Hipotesis	74
4.2.5	Pembahasan Hasil Penelitian	77
BAB 5 PENUTUP.....		81
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	82
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	82
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN.....		88

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 3. 3 Kriteria Skala Likert.....	50
Tabel 4. 1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4. 2 Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4. 3 Persentase Responden Berdasarkan Riwayat Pendidikan.....	58
Tabel 4. 4 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4. 5 Persentase Responden Berdasarkan Jabatan	59
Tabel 4. 6 Skor Kuesioner Budaya Organisasi (X1).....	60
Tabel 4. 7 Skor Kuesioner Kepemimpinan (X2)	61
Tabel 4. 8 Skor Kuesioner Disiplin Kerja (X3)	63
Tabel 4. 9 Skor Kuesioner Kinerja Pegawai (Y).....	64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	66
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2).....	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	67
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	67
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	68
Tabel 4. 15 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	68
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74
Tabel 4. 19 Hasil Uji X1,X2 dan X3 Terhadap Y	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Hipotesis 1	43
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Hipotesis 2	44
Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual Hipotesis 3	45
Gambar 2. 4 Kerangka Konseptual	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 1. 2 Tanggapan Responden Kuesioner Variabel Budaya Organisasi ...	94
Lampiran 1. 3 Tanggapan Responden Kuesioner Variabel Kepemimpinan.....	96
Lampiran 1. 4 Tanggapan Responden Kuesioner Variabel Disiplin Kerja.....	98
Lampiran 1. 5 Tanggapan Responden Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai.....	100
Lampiran 1. 6 Hasil Output SPSS.....	102
Lampiran 1. 7 Biodata Peneliti.....	106

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era modern ini manusia sebagai sumber daya memegang peran sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. Masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian adalah kinerja pegawai. Karena keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawai tersebut. Dalam sebuah instansi pemerintah, kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk didukung dan membantu tercapainya target kerja setiap pegawai, oleh karena itu lembaga harus selalu mengontrol karyawannya apakah karyawan mereka bekerja dengan baik agar mampu meningkatkan kinerja secara lebih efektif dan efisien untuk mencapai target kerja mereka (Jufrizen et al., 2021).

Menurut (Daryanto & Bintoro, 2017) kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh seorang atasan. Menurut (Kasmir, 2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam periode, biasanya satu tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Sutrisno, 2014) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai yang dapat dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja pegawai yang ada sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Agar kinerja pegawai dapat tercapai dengan baik maka perusahaan perlu memperhatikan disiplin pegawai karena disiplin memegang peranan penting terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kuantitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya (S. P. Siagian, 2016).

Berdasarkan pendapat ahli diatas, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kepemimpinan. kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan seorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain (S. Hasibuan & Bahri, 2018) kepemimpinan dibangun oleh seorang pemimpin, artinya cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk

Kepemimpinan seorang pemimpin. Kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar dalam penurunan kinerja pegawai, jika suatu perusahaan memiliki pegawai yang potensial dan berbakat namun tidak dipimpin oleh seorang atasan yang bijak maka akan membuat potensi dari pegawai tadi sia-sia.

Selain Kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja di suatu perusahaan. Budaya organisasi adalah nilai – nilai, prinsip – prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota baik yang bersifat baik ataupun buruk (Robbins, 2014). Budaya tidak hanya mengacu pada adat istiadat dan kebudayaan suatu wilayah di Indonesia, tetapi juga bisa ciri khas organisasi. Ciri khas sebuah organisasi ini bisa dikatakan sebagai budaya organisasi. Dalam suatu organisasi, kinerja dari individu organisasi sangat mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai organisasi. Oleh karena itu, diharapkan setiap individu organisasi dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasinya. Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya (Indajang et al., 2020).

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan aturan kerja yang harus dipatuhi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan (Sutrisno, 2014). Disiplin kerja juga harus dibangun dari diri pegawai agar bisa menjadi pribadi yang lebih disiplin lagi. Berbicara tentang disiplin bukan hanya tentang harus menaati peraturan yang berlaku, ikut norma norma perusahaan tapi lebih penting dengan menerapkannya kedalam diri sendiri, bagaimanapun perusahaan menetapkan aturan ketat yang harus dipatuhi, pegawai pasti akan menemukan celah untuk melanggar aturan tersebut, jadi pada dasarnya

dengan menanamkan sifat sadar akan kedisiplinan akan lebih efektif daripada harus menerapkan peraturan yang ketat yang harus dipatuhi setiap pegawai.

Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara (DISPORA SUMUT) merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang menaungi bagian Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Sumatera Utara.

Hasil dari prariset yang penulis temui dilapangan Pegawai DISPORA SUMUT tidak terlepas dari permasalahan menyangkut kinerja mereka, hal ini ditandai dengan turunnya kualitas kerja seperti hasil kerja pegawai yang hanya mencapai target minimalnya, penurunan kuantitas kerja ditandai dengan kurangnya pegawai yang mau bekerja lembur, sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilaporkan tidak tepat waktu waktu, dan kurangnya kemampuan bekerjasama antar satu pegawai dengan pegawai lain, semua hal hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja di DISPORA SUMUT.

Melansir dari Waspada.co.id bahwa Lebih dari setahun menjabat sebagai Kepala Dinas kepemudaan dan keolahragaan (Kadispora) Sumatera Utara, Ir Ardan Noor MM, dinilai tidak memiliki terobosan untuk memajukan dunia kepemudaan dan dunia olahraga di Sumut. Adanya indikasi Kadispora Sumut gagal mengkoordinasikan stakeholder olahraga untuk menghasilkan prestasi keolahragaan di Sumut.

Masalah lain yang penulis temukan adalah mengenai beberapa kebiasaan dalam perusahaan (budaya organisasi) yang membuat turunnya kinerja pegawai. pegawai lama yang tidak membagikan ilmu yang mereka miliki kepada pegawai baru, sehingga pegawai baru bekerja hanya dengan panduan perusahaan yang diberikan dimasa training. sehingga berakibat tidak efisiennya hasil kerja yang

mereka buat. Pegawai baru yang tertular kebiasaan pegawai lama yang suka melebihkan jam istirahat, tidak mau lembur dan menunda pekerjaan, dari hal hal tersebut membuat para pegawai tidak maksimal kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk membuat penelitian karya ilmiah yang dituangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Pegawai lama yang tidak membagikan ilmu yang mereka miliki kepada Pegawai baru, sehingga Pegawai baru bekerja hanya dengan panduan perusahaan yang diberikan dimasa training membuat kinerja menurun merupakan hal yang tidak sesuai dengan budaya organisasi dari instansi.
2. Disiplin kerja pegawai yang masih rendah, masih adanya pegawai yang melanggar peraturan seperti masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang di tetapkan oleh pihak kantor serta adanya ditemukan pada saat jam kerja pegawai berada diluar kantor dalam hal urusan diluar pekerjaan.
3. Adanya indikasi bahwa Kadispora Sumut tidak dapat mengkoordinasikan stakeholder olahraga untuk menghasilkan prestasi keolahragaan di Sumut, hal ini sangat tidak sesuai dengan Kepemimpinan yang baik
4. Kinerja pegawai masih ada yang belum optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang jauh dari pokok permasalahan yang sebenarnya, serta keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya, maka penelitian dibatasi pada masalah Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan ada manfaat secara teoritis dan praktis, yakni:

a) Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja selain itu penelitian ini juga untuk mengembangkan penelitian terdahulu.

b) Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menambah sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi Kinerja Pegawai terkait dengan Disiplin kerja dan Motivasi kerja yang sekarang dan mungkin seterusnya akan digunakan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan pegawainya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Jufrizen, Lumbanraja, et al., 2017).

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karna kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan juga akan meningkat. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Kinerja suatu fungsi untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman

yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh anggota organisasi sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Sehingga dalam hal ini kinerja pengurus organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja penting untuk organisasi karena kinerja karyawan mengarahkan pada kesuksesan bisnis (Jufrizen, Farisi, et al., 2017).

Pada dasarnya dalam sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi sebuah organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang dihasilkan dengan baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Wirawan, 2013) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut (M. Hasibuan, 2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Mangkuprawira et al., 2017) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Menurut (M. Hasibuan, 2016) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Menurut (Pohan & Yusnandar, 2022) kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seorang pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dan tujuan perusahaan.

Menurut (Gultom, 2014) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan

strategis secara terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong pada pengembangan dan peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dan berkualitas, melalui komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dengan pegawai sejalan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

2.1.1.2 Manajemen Kinerja Pegawai

Manajemen adalah *skill* atau kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk perusahaan. Manajemen memiliki kaitan yang sangat erat dengan *leader* atau pemimpin. Sebab pemimpin yang sebenarnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menjadikan orang lain lebih dihargai, sehingga orang lain akan melakukan segala keinginan sang pemimpin.

Menurut (Windari & Wilujeng, 2014) menyatakan bahwa “manajemen diperlukan untuk dapat mengukur aktivitas dalam suatu organisasi agar efektif dan efisien. Untuk diperlukan seorang pimpinan yang dalam pekerjaannya diharuskan memiliki keahlian manajerial (*managerial skill*) dan menjalankan peran-perannya dalam organisasi”.

Selanjutnya, (M. Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa “manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan tujuan perusahaan, pengurus organisasi dan masyarakat”.

Sementara itu, menurut (Supomo & Nurhayati, 2018) mengatakan bahwa “manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur.

Adapun pengaturan di sini dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen”.

Menurut (Mubarok, 2017) mengatakan bahwa “manajemen kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis secara terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong pada pengembangan dan peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dan berkualitas, melalui komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dengan pegawai sejalan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

2.1.1.3 Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (Fahmi, 2014) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.

5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Menurut (Rivai, 2018) adapun tujuan kinerja pegawai:

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Mahmudi, 2014) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut (Wirawan, 2013) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, Kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab dan inisiatif.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Setiawan & Dewi, 2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut (Wirawan, 2013) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.

2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhayah, merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal) diartikan sebagai hal – hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampaknya menekankan pada aspek kolektif bahwa budaya adalah hasil kerja

dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja (Jufrizen et al., 2018).

Dalam bahasa inggris kebudayaan berasal dari kata culture yang berasal dari kata latin colere yaitu mengelola atau mengerjakan, Budaya organisasi sebagai nilai – nilai, prinsip – prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota, kemudian mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari (Robbins, 2014).

Menurut (Stephen et al., 2018) berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu (Yusnandar et al., 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas bisa diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat sistem atau kebiasaan baik yang tertulis ataupun tidak yang dianut oleh suatu organisasi dalam menjalankan prinsip prinsip organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda beda, perusahaan yang beroientasi laba tentu memiliki budaya yang berbeda dengan instansi pelayana public seperti kepolisian, namun pada perusahaan yang berbasis laba ataupun instansi pemerintahan tetap memiliki fungsi dari budaya

organisasi yang sudah berjalan didalamnya, budaya organisasi memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

- a) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.
- b) Sebagai perekat bagi pegawai dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab.
- c) Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif.
- d) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.
- e) Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda.
- f) Membentuk perilaku pegawai, sehingga pegawai dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
- g) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah – masalah pokok organisasi.
- h) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
- i) Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi (Muis et al., 2018).

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi juga oleh seberapa besar peranan budaya bagi suatu organisasi. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, dalam (Wibowo, 2014) fungsi budaya organisasi dibagi menjadi 4, yaitu adalah :

- a) Memberi anggota identitas organisasional,

- b) Memfasilitasi komitmen kolektif,
- c) Meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan
- d) Membentuk perilaku.

Berikut adalah penjelasan dari fungsi budaya organisasi tersebut, yaitu:

- a) Memberi anggota identitas organisasional Menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat yang berbeda.
- b) Memfasilitasi komitmen kolektif Perusahaan mampu membuat pekerjaanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- c) Meningkatkan stabilitas sistem social Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil tanpa gejolak.
- d) Membentuk perilaku Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Dari pernyataan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Fungsi-fungsi ini akan menentukan apakah budaya organisasi sudah

terlaksana dengan baik atau hanya sekedar program yang ditetapkan namun tidak dijalankan.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Budaya merupakan sebuah kerangka kerja yang dibentuk sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang bertujuan dapat memecahkan masalah, yang sedang dihadapi. Budaya organisasi adalah kekuatan yang mempengaruhi kehidupan kerja pegawai,

Menurut (Nafis, 2021) mengemukakan keempat jenis budaya organisasi yaitu :

- a) The tough person, macho culture Budaya organisasi ditandai oleh individu – individu yang terbiasa mengambil resiko tinggi dalam rangka mengharapkan keuntungan yang cepat tanpa memikirkan mereka salah satu benar, dalam budaya organisasi tipe ini kerja tim tidakla penting, artinya nilai kerja sama tidak menjadi sesuatu yang dianggap penting dan tidak dapat kesempatan untuk belajar dari kesalahan.
- b) Work-hard / play hard culture Budaya organisasi ini memotivasi pegawai untuk mengambil resiko rendah dan mengharapkan pengambilan yang cepat. Budaya organisasi ini lebih mengutamakan penjualan.
- c) Bet-your company culture Budaya organisasi ini adalah lingkungan dimana resiko tinggi dan keputusan diambil sebelum hasil diketahui.
- d) Process culture Budaya organisasi resiko rendah dengan pengambilan rendah : pegawai hanya fokus kepada bagaimana sesuatu dilakukan dari pada hasil.

Sementara itu (Wibowo, 2014) tipologi budaya organisasi yang sifatnya umum dapat diterapkan di hampir semua organisasi, Tetapi masih terdapat budaya spesifik yang lebih relevan untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat 4 (empat) budaya spesifik yang dirasakan penting bagi organisasi, yaitu:

a) *Customer Service Cultures*

Banyak organisasi berusaha menciptakan customer service culture difokuskan pada kualitas pelayanan. Organisasi yang sukses menciptakan service culture telah menunjukkan perubahan sikap dan perilaku pekerja terhadap pelanggan.

b) *Safety Cultures*

Studi meta-analisis memberikan kenyataan bahwa mempunyai safetyoriented culture berarti tingkat kinerja keamanan lebih tinggi dan lebih sedikit cedera dan kecelakaan bagi organisasi.

c) *Diversity Cultures*

Melakukan perubahan terhadap diskriminasi. Apabila semula selalu merekrut semua orang kulit putih dan semua pria, kemudian mengubah dengan mengupah lebih banyak manajer minoritas baru, mengganti setengah dewan direksi pria dengan wanita, menyelenggarakan diversity training dan melakukan seluruh tindakan simbolik lainnya.

d) *Creavity Cultures.*

Mempengaruhi baik kuantitas maupun kualitas gagasan kreatif organisasi. Pentingnya gagasan baru dan inovasi di banyak industri, dapat dipahami bahwa beberapa organisasi memfokus pada memperkuat budaya kreativitas.

Dari uraian mengenai tipe budaya organisasi maka peneliti menyimpulkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh tipe budaya yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Tipe budaya organisasi harus sesuai dengan nilai-nilai serta kebutuhan yang ada pada suatu organisasi.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Keefektivan suatu organisasi dalam menjalankan prinsip prinsipnya bisa diukur dengan beberapa indikator, Indikator budaya organisasi terbagi 5 yaitu sebagai berikut:

- a) Kesadaran diri anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menannti aturan serta menawarkan produk – produk berkualitas dan layanan tinggi.
 - 1) Anggota mendapat kepuasan atas pekerjaannya.
 - 2) Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
 - 3) Anggota menaati peraturan – peraturan yang ada.
- b) Keagresifan anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis, mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan serta mengerjakannya dengan antusias.
 - 1) Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
 - 2) Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

- c) Kepribadian anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek – aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
 - 1) Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
 - 2) Anggota kelompok saling membantu.
 - 3) Masing – masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.
- d) Performa anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
 - 1) Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - 2) Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal – hal baru dan berguna.
 - 3) Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
- e) Orientasi tim anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.
 - 1) Setiap tugas – tugas tim melakukan dengan diskusi dan disinergikan.
 - 2) Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik (Edison et al., 2016).

Kemudian menurut (Tampubolon, 2013) Budaya organisasi dapat diukur dengan enam indikator sebagai berikut:

- a) Inovatif memperhitungkan resiko Berdasarkan kesepakatan pegawai bahwa pembentukan norma telah disesuaikan dengan kemungkinan resiko yang terjadi bagi organisasi. Sehingga ketika suatu peraturan dibentuk atas dasar kesepakatan bersama akan menjadikan mereka mempunyai rasa tanggung jawab yang lebih untuk mengurangi resiko yang mengakibatkan kerugian.
- b) Memberi perhatian pada masalah secara detail Dengan adanya ketelitian kecermatan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan menggambarkan tingkat kualitas individu yang mampu memperhatikan secara detail maka ketika menghadapi berbagai permasalahan akan lebih tanggap dalam mencari solusi yang sesuai.
- c) Berorientasi terhadap hasil yang dicapai Yaitu ketika seorang atasan mampu mengarahkan pegawainya untuk menjalankan tugas yang diberikan, sehingga target dari suatu organisasi dapat terpenuhi.
- d) Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil salah satunya ditentukan oleh kerjasama tim. Yaitu ketika ada anggota yang menghadapi permasalahan mereka tidak akan sungkan untuk mengutarakan kepada yang lain sehingga masalah tersebut dapat diatasi secara bersama-sama.
- e) Agresif dalam bekerja Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika hasil kerja dapat memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Dalam bekerja pegawai juga perlu memperhatikan kondisi kesehatan. Ketika orang terlalu bersemangat dalam bekerja sebagian dari mereka mengabaikan untuk kesehatannya.

Dengan kesehatan yang stabil pegawai akan mampu mengendalikan pekerjaannya dengan baik (Putra et al., 2019).

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Definisi Kepemimpinan

Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan, meningkatkan motivasi mereka. Jadi, pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil – hasil yang diinginkan. Pemimpin bertindak dengan cara-cara yang memperlancar produktivitas, moral tinggi, respons yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi, sedikit kelemahan, kepuasan, kehadiran dan kesinambungan dalam organisasi (T. S. Siagian & Khair, 2018).

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi (Jufrizen, 2017).

Berdasarkan hubungan kedekatan manajemen dan kepemimpinan, maka kepemimpinan menurut (Kadarisman, 2014) kepemimpinan adalah suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pada intinya kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang membimbing (guides), mempengaruhi (influences) atau mengontrol (control) perilaku bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, membantu bawahan untuk memahami problema –

problema yang dihadapi bawahan dan perasaan mereka terhadap problema tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya.

Seorang pemimpin yang dinilai baik menitikberatkan pada pemenuhan janji, penghargaan dan dukungan sebagai teknik motivasi dan bertindak dengan cara yang hangat dan membantu, menunjukkan perhatian dan penghargaan kepada bawahan. Pemimpin yang dinilai buruk memberi ancaman, merendahkan, berperilaku tanpa pertimbangan, dan menetapkan serta menyusun peranannya dan peranan bawahannya untuk pencapaian tujuan.

Menurut (S. Hasibuan & Bahri, 2018) menjelaskan Kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan seorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Menurutnya dalam kepemimpinan itu ada tenaga pendukung untuk mendorong energi yang kreatif dalam institusi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, menurut (T. S. Siagian & Khair, 2018) mengelompokkan Kepemimpinan dalam dua Kepemimpinan, yaitu:

- a) Kepemimpinan berorientasi pada tugas
- b) Kepemimpinan berorientasi pada pegawai

Berikut ini penjelasan tipe-tipe kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1) Tipe Kepemimpinan Pribadi

Tipe kepemimpinan pribadi yaitu segala sesuatu tindakannya dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi baik secara lisan atau langsung yang dilakukan oleh pemimpin yang bersangkutan.

2) Tipe Kepemimpinan Non Pribadi

Tipe kepemimpinan non pribadi yaitu segala suatu kebijaksanaan yang menjalankan perusahaan dilaksanakan melalui bawahannya dengan mempergunakan media non pribadi baik rencana atau perintah.

3) Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter yaitu ia bekerja menurut peraturan yang berlaku secara ketat dan intruksi-intruksi harus ditaati.

4) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis yaitu kepemimpinan yang menganggap dirinya bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggungjawab mengenai terlaksananya tujuan bersama.

5) Tipe Kepemimpinan Paternalistis

Tipe kepemimpinan paternalistis yaitu bersifat kebapakan dalam hubungan pemimpin dan kelompok.

6) Tipe Kepemimpinan Menurut Bakat

Tipe kepemimpinan menurut bakat yaitu kepemimpinan yang timbul kelompok-kelompok organisasi informal yang melahirkan bidang keahlian dimana ia ikut berkecimpung pada organisasi tersebut.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang dinilai baik menitikberatkan pada pemenuhan janji, penghargaan dan dukungan sebagai teknik motivasi dan bertindak dengan cara yang hangat dan membantu, menunjukkan perhatian dan penghargaan kepada bawahan. Pemimpin yang dinilai buruk memberi ancaman, merendahkan, berperilaku tanpa pertimbangan, dan menetapkan serta menyusun peranannya dan peranan bawahannya untuk pencapaian tujuan.

Menurut (Mathis & Jackson, 2013) tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Kepastian arah dan tujuan,
- b) Kebanggaan, dan
- c) Kepercayaan.

Berikut penjelasan tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Kepastian arah dan tujuan Pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang,
- b) Kebanggaan Berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dengan baik, menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi bawahan. Walaupun pihak-pihak lain mencela dan membenci. Setiap kepemimpinan bisa berhasil pada waktu dan tempat yang tepat. Sekarang tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkannya, dan
- c) Kepercayaan Kepemimpinan hendaknya bisa member kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Robbins, 2014) ada empat karakter utama yang berpengaruh, yaitu keyakinan, harapan, optimisme, dan keuletan. Dua faktor lain yang bisa mempengaruhi adalah intepretasi moral dan peristiwa hidup.

- a) Keyakinan, merujuk pada nilai diri bahwa kita memiliki kemampuan untuk mencapai tugas tertentu dengan sukses. Keyakinan membuat pemimpin lebih termotivasi untuk sukses, ulet menghadapi masalah, menerima tantangan,
- b) Harapan, kondisi motivasional yang positif dengan didasarkan pada ketekunan dan keyakinan dalam proses pencapaian tujuan,
- c) Optimisme, merujuk pada proses kognitif untuk melihat situasi dari sudut positif dan memiliki harapan yang disukai di masa depan. Dengan optimisme, pemimpin sangat positif dengan kapabilitas mereka dan hasil yang bisa mereka capai. Mereka menghadapi kehidupan dengan rasa keberlimpahan, bukan kekurangan,
- d) Keuletan, kapasitas untuk pulih dari dan menyesuaikan diri dengan situasi yang tidak menyenangkan/kemampuan untuk beradaptasi secara positif dengan kekurangan dan kesengsaraan. Mampu bangkit kembali di masa-masa sulit dan merasa lebih kuat dan lebih cakap,
- e) Intepretasi moral, ialah kapasitas untuk membuat keputusan yang etis tentang masalah benar atau salah dan bagus atau buruk. Intepretasi moral merupakan proses yang berkembang seumur hidup. Pemimpin tidak egois dan membuat penilaian yang melayani kepentingan yang lebih besar dari

kelompok, organisasi, atau komunitas; meningkatkan keadilan dan mencapai apa yang benar untuk komunitas, dan

- f) Peristiwa yang penting dalam hidup, ialah kejadian yang membentuk kehidupan seseorang.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut para ahli menjadi seorang pemimpin memang ada beberapa indikator yang harus dipenuhi karena diharapkan dengan terpenuhinya beberapa indikator tersebut dapat membuat kelancaran dalam proses kepemimpinan, indikator kepemimpinan ialah:

- a) Memiliki strategi bisnis yang jelas,
- b) Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota,
- c) Mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas,
- d) Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, dan
- e) Menyelesaikan setiap konflik antar anggota dengan baik (Sukoco et al., 2020)

Sedangkan menurut (Rizal & Radiman, 2019) Indikator dari Kepemimpinan antara lain:

- a) Menggerakkan Pimpinan memberikan arahan terhadap pegawai Pimpinan memberikan pendidikan dan pelatihan secara berkala Pimpinan memberikan bimbingan kepada pegawai,
- b) Berkomunikasi Pemimpin menyampaikan informasi kepada pegawai seputar pekerjaan dan prestasi kerja. Hubungan antara bawahan dengan atasan,

- c) Mengambil keputusan Pimpinan mengambil dan membuat keputusan setelah adanya saran dan pendapat dari stafnya,
- d) Mendelegasikan tugas Pimpinan memberi wewenang kepada bawahan untuk menyelesaikan tugastugasnya sesuai dengan keputusan sendiri.

Menurut (Rivai, 2018) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
 - a) Membina kerjasama dengan bawahan,
 - b) Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
2. Kemampuan yang efektivitas
 - a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan,
 - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu.
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a) Pengambilan keputusan secara musyawarah,
 - b) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi,
 - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

- a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok,
- b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa cara melihat Kepemimpinan yang baik adalah mau memotivasi, bisa menggerakkan dan menerima masukan untuk setiap permasalahan.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap pegawai yang mematuhi semua peraturan perusahaan, seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan tidak mangkir (Sutrisno, 2014).

Menurut (Tupti & Lesmana, 2021) disiplin kerja adalah sikap patuh para pegawai terhadap aturan-aturan pekerjaan yang ada di perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Menurut (Ardiana et al., 2021), kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala norma, peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kehadiran yaitu tingkat absensi pegawai dan ketepatan jam masuk, sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Tanggung jawab yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.
- c. Sikap yaitu peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagai suatu acuan dalam bersikap.

Menurut (Ardiana et al., 2021) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, kesadaran seseorang atau sekelompok pegawai dalam menaati segala peraturan yang ada, sehingga dapat diharapkan pekerjaan yang

dilaksanakan dapat berjalan efektif dan efisien demi keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan kinerjanya.

2.1.4.2 Fungsi Disiplin Kerja

Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas pegawainya (Bangun, 2013).

Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja pegawai maka nilai kinerja dari setiap pegawai pun akan diketahui. Beberapa fungsi disiplin dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Menata kehidupan bersama Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.
- b. Membangun kepribadian Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
- c. Melatih kepribadian Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan

melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

- d. Hukuman Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ada nya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.
- e. Menciptakan lingkungan konduktif Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan (Rozarie, D, 2017).

Hal tersebut karena disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat erat. Pegawai yang berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah dan sebaliknya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka ia akan bermalas-malasan dan cenderung akan menunda-nunda pekerjaan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin pegawainya. menurut faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin untuk mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan

sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner pegawai akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara pegawai akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua pegawai. Terjadinya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus

sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b. Kepemimpinan.

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c. Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, pegawai akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d. Sanksi Hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik. 5. Pengawasan. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut (Bangun, 2013).

2.1.4.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pembagian disiplin ada 2 jenis yaitu:

- a. *Self Imposed Discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
- b. *Command Discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu (Kasmir, 2018).

Dalam bentuknya yang ekstrim “*command discipline*” memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum. jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri , pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

- b. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya

kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.

c. Disiplin Preventif.

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah (Mathis & Jackson, 2013).

2.1.4.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) indikator disiplin kerja meliputi:

- a. Taat terhadap aturan waktu Meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
- b. Taat terhadap peraturan organisasi/instansi Menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Seperti dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi. Berupa aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi (Kasmir, 2018).

Sedangkan (Enny, 2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi, antara lain :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Hasil
(Cipta & Nasution, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas aparatur sipil negara pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, Nilai R square sebesar 0,396 atau 39,6% kontribusi budaya organisasi terhadap

Nama	Judul	Hasil
		produktivitas dan 60,4% dipengaruhi variabel lain.
(Yusnita & Muryati, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe	Diperoleh Hasil Bahwa Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Baik Secara Simultan Maupun Parsial
(Sazly & Winna, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat	Hasil Uji Regresi Yang Dilakukan Dalam Penelitian Ini Menghasilkan Kesimpulan Bahwa Disiplin Kerja (X) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y), Jadi H_0 Ditolak Dan H_1 Diterima, Karena Nilai Signifikan Disiplin Kerja $< 0,05$ Yaitu 0,000. Persamaan Regresi Yang Dihasilkan Dari Penelitian Ini Yaitu $Y = 2,879 + 0,889x$ Yang Berarti Bahwa Setiap Peningkatan Disiplin Kerja Sebesar 1, Maka Kinerja Pegawai Juga Akan Meningkat Sebesar 0,889 Pada Konstanta 2,879
(Siregar, Putri, 2022)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Socfin Indonesia	Secara Parsial Kepemimpinan Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Secara Parsial Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Secara Parsial Disiplin Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Dan Variabel Bebas Yang Terdiri Dari Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Secara Bersama Sama Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pt Socfindo

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki filosofi yang prinsip bisnisnya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan kepribadian sendiri (Wahyudi & Tupti, 2019).

Menurut (Robbins, 2014) budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota, kemudian mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kuswinton, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusnandar et al., 2020), (Yusnandar et al., 2020), (Siswadi et al., 2020) dan (Saripuddin, 2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana et al., 2023) menyatakan budaya organisasi bisa mempengaruhi kinerja pegawai.



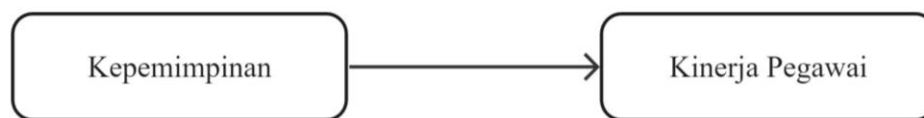
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Hipotesis 1

2.3.2 Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebuah organisasi maupun perusahaan, kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghadiekan rasa nyaman pada pegawai saat bekerja. (S. P. Siagian, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang

baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau pegawai. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (T. S. Siagian & Khair, 2018) mengatakan dalam penelitiannya bahwa hasil uji analisis menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gultom, Dedek & Arif, 2017), (Jufrizen & Lubis, 2020), dan (Putra et al., 2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sejalan antara Kepemimpinan dengan kinerja pegawai dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aryanti, 2013) menyatakan bahwa kemampuan seorang atasan akan mempengaruhi kinerja bawahannya.



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Hipotesis 2

2.3.3 Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Ardiana et al., 2021), kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja dan

penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja, lalu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja.



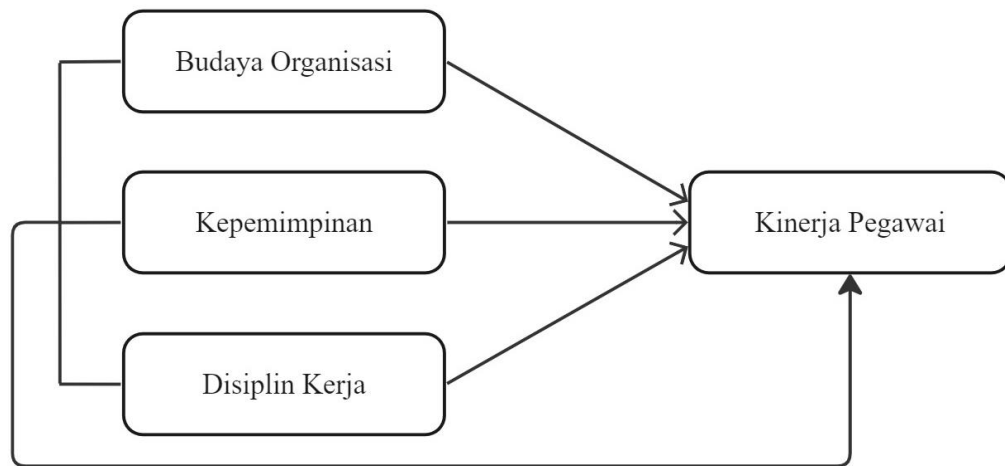
Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual Hipotesis 3

2.3.4 Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pelaksanaan penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik- baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada pegawai (Jufrizen et al., 2019). Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan.

Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh multi variabel dalam mempengaruhi kinerja, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2016), (Kuswinton, 2020), dan (Lesmana et al., 2023) menunjukkan jika Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka berpikir konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2. 4 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka konseptual dan paradigma penelitian sebelumnya, Hipotesis penelitian yang diberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
4. Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian asosiatif adalah penelitian korelasional dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori-teori yang dikaitkan dengan fenomena yang terjadi.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional Variabel adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
1	Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya Organisasi mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain (Stephen et al., 2018).	1. Inovatif 2. Perhatian 3. Berorientasi Pada Hasil 4. Agresif <i>Sumber:</i> (Tampubolon, 2013)	<i>Likert</i>
2	Kepemimpinan (X ₂)	Kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukan seorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. (S. Hasibuan & Bahri, 2018).	1. Kemampuan kerjasama 2. Kemampuan efektivitas 3. Mendelegasikan Tugas 4. Mendelegasikan Waktu <i>Sumber:</i> (Rivai, 2018)	<i>Likert</i>

3	Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin Kerja adalah sikap patuh para pegawai terhadap aturan-aturan pekerjaan yang ada di perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan (Tupti & Lesmana, 2021).	1. Kehadiran 2. Ketaatan 3. Kewaspadaan 4. Kemampuan bekerjasama <i>Sumber: (Enny, 2019)</i>	<i>Likert</i>
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Ketelitian <i>Sumber: (Wirawan, 2013)</i>	<i>Likert</i>

3.3 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara di Jalan Williem Iskandar No. 9. Medan, Sumatera Utara, Indonesia.

Adapun waktu penelitian yang penulis lakukan dimulai dari bulan Februari sampai Mei 2023. Adapun rincian waktu kegiatan penelitiannya yang terlihat dibawah ini :

Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian

No.	Aktivitas Penelitian	April 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Penyusunan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi juga bukan hanya orang, tapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 91 Pegawai Dinas kepemudaan dan keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. (Sugiyono, 2013) menyatakan sampel adalah bagian dari populasi dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas kepemudaan dan keolahragaan Provinsi Sumatera Utara yang berada di seluruh divisi yaitu sebanyak 91 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yang berupa kuisisioner. Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan (field research). Data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer).

Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah Pegawai Dinas kepemudaan dan keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari Pegawai Dinas kepemudaan dan keolahragaan Provinsi Sumatera Utara sebagai responden dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada Pegawai Dinas kepemudaan dan keolahragaan Provinsi Sumatera Utara sebagai responden.

Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada akuntan tetap dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu :

Tabel 3. 3 Kriteria Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

3.6 Pengujian Instrumen

Sebelum kuesioner disebarkan oleh peneliti kepada responden, maka kuesioner perlu diuji terlebih dahulu agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketepatan dan keyakinan yang tinggi. Oleh karena itu perlu dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas adalah dengan mengkorelasi item-item total, yakni dengan mengkorelasikan skor-skor suatu sitem angket dengan totalnya.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r^{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x^2)^2) (N \sum Y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan
n = Jumlah Sampel

Adapun kriteria pengujian menurut (Juliandi et al., 2015) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *pearson correlation* (R_{hitung}) > R_{tabel} maka butir pertanyaan dikatakan valid.
- b. Jika nilai *pearson correlation* (R_{hitung}) < R_{tabel} maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat/mengukur apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pengukuran *one shot* atau pengukuran sekali saja dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Juliandi et al., 2015). Menurut (Sugiyono, 2013) menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_{\frac{2}{t}}^2}{\sigma_{\frac{2}{t}}^2} \right)$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument
k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varian total

Kriteria pengujiannya:

1. jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* > 0,60 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
 2. jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).
 3. Realibilitas berkaitan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian.
- Berdasarkan kriteria pengujiannya maka pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel jika hasil alpha > 0,60.

3.7 Teknis Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Analisis data deskriptif adalah suatu metode untuk menggambarkan, mendeskripsikan, dan menganalisis masalah objek yang diteliti, serta membandingkannya dengan pengertian yang ada. Metode ini berusaha untuk mendefinisikan masalah secara sistematis dan akurat, dengan memperhatikan fakta dari sifat objek penelitian.

3.7.1 Uji Statistik Deskriptif

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. menyatakan (Ghozali, 2016) bahwa statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat melalui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah dan memberikan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus terpenuhi agar persamaan regresi dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik, maksudnya adalah persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Uji asumsi klasik tersebut biasanya sering digunakan pada persamaan regresi berganda. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) dan keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Ghozali, 2016). Uji Normalitas dalam pengujian ini dilakukan dengan cara analisis grafik Normal P-Plot dan *kolmogorov-smirnov test*.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Juliandi et al., 2015), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan nilai faktor inflasi varian atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut (Ghozali, 2016) jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) uji heterokedasitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap (homogen), maka disebut homokedastisitas sedangkan jika varians dari residual antara pengamatan satu dengan lainnya berbeda (hetero) maka disebut heterokedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya Uji Park, Uji Glejser, Pola Grafik Regresi (*Scatterplot*) dan Uji Koefisien Korelasi Spearman. Dalam penelitian ini, digunakan pola grafik regresi (*Scatterplot*) untuk ada tidaknya heteroskedastisitas. Apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi Determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tersebut. Koefisien determinasi yakni tingkat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam suatu persentase %. Menurut (Kuncoro, 2013) koefisiensi determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut : $D = R^2 \times 100\%$

3.7.3.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 4$.

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan dengan uji-t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Keterangan:

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan tabel t
 r = Korelasi parsial yang ditemukan
 n = Jumlah sampel

Adapun kriteria penerimaan hipotesis menurut (Juliandi et al., 2016) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

3.7.3.3 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dengan variabel terikat. Selain itu, dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum.

Pengujian signifikan atau uji hipotesis terhadap kolerasi berganda digunakan uji F dengan menggunakan rumus F_{hitung} (Sugiyono, 2013) sebagai berikut:

$$t = \frac{R^2 / (n - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R : Koefisien kolerasi ganda

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan $dk = n - k - 1$. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya secara simultan berpengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya secara simultan tidak berpengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Pada Penelitian ini, Peneliti memilih Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara sebagai objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung seperti dengan cara mendatangi responden maupun tidak langsung melalui *Google Form* kepada responden yang bekerja pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara di Jalan Williem Iskandar No. 9. Medan, *Sumatera Utara*, Indonesia.

4.1.2 Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, yaitu sebanyak 91 Pegawai. Peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung maupun online, yaitu menggunakan *Google Form*. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada diagram dibawah ini :

Tabel 4. 1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	
	F	%
Laki-laki	57	63%
Perempuan	34	37%
Jumlah	91	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang dengan

presentase 63% dan jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang dengan presentase 37%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 91 orang.

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada diagram dibawah ini :

Tabel 4. 2 Persentase Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	
	F	%
20 – 25 Tahun	12	13%
26 – 30 Tahun	24	27%
30 - 35 Tahun	31	34%
>35 Tahun	24	26%
Jumlah	91	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berusia 20-25 Tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 13%, yang berusia 26 – 30 Tahun sebanyak 24 orang dengan presentase 27%, yang berusia 30 - 35 Tahun sebanyak 31 orang dengan presentase 34% dan yang berusia > 35 Tahun sebanyak 24 orang dengan presentase 26%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 91 orang.

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada diagram dibawah ini :

Tabel 4. 3 Persentase Responden Berdasarkan Riwayat Pendidikan

Keterangan	Jumlah	
	F	%
SMA	21	23%
Diploma	4	4%
Sarjana	51	56%
Magister	15	17%
Jumlah	91	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 21 orang dengan presentase 23%, Diploma sebanyak 4 orang dengan presentase 4%, Sarjana sebanyak 51 orang dengan presentase 56%, dan Magister sebanyak 15 orang dengan presentase 17%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 91 orang.

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada diagram dibawah ini :

Tabel 4. 4 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah	
	F	%
<5 Tahun	57	63%
>5 Tahun	34	37%
Jumlah	91	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang bekerja <5 Tahun sebanyak 57 orang dengan presentase 63% dan jumlah responden dalam penelitian ini yang berkerja >5 Tahun sebanyak 34 orang dengan presentase 37%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 91 orang.

Deskripsi responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada diagram dibawah ini :

Tabel 4. 5 Persentase Responden Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Jumlah	
	F	%
Staff	12	13%
Supervisor	24	27%
Auditor Junior	31	34%
Auditor Senior	24	26%
Jumlah	91	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang jabatan staff sebanyak 12 orang dengan presentase 13%, yang jabatan supervisor sebanyak 24 orang dengan presentase 27%, yang jabatan auditor junior sebanyak 31 orang dengan presentase 34% dan yang jabatan auditor senior sebanyak 24 orang dengan presentase 26%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 91 orang.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban dari responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel 4. 6 Skor Kuesioner Budaya Organisasi (X1)

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	37,4%	51	56,0%	6	6,6%	0	0%	0	0%	91	100%
2	43	47,3%	45	49,6%	3	3,3%	0	0%	0	0%	91	100%
3	48	52,7%	38	41,8%	5	5,5%	0	0%	0	0%	91	100%
4	55	60,4%	31	34,1%	5	5,5%	0	0%	0	0%	91	100%
5	34	37,4%	51	56,0%	6	6,6%	0	0%	0	0%	91	100%
6	43	47,3%	45	49,6%	3	3,3%	0	0%	0	0%	91	100%
7	48	52,7%	38	41,8%	5	5,5%	0	0%	0	0%	91	100%
8	55	60,4%	31	34,1%	5	5,5%	0	0%	0	0%	91	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Budaya Organisasi dengan jumlah responden sebanyak 91 orang dengan 4 butir pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban Responden tentang Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, anda dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra, mayoritas responden menjawab setuju 51 orang.

2. Jawaban Responden tentang Dalam berdiskusi suatu pekerjaan, anda dapat memberikan ide yang inovatif, mayoritas responden menjawab sangat setuju 45 orang.
3. Jawaban Responden tentang Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48 orang.
4. Jawaban Responden tentang Memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus dilakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 55 orang.
5. Jawaban Responden tentang Orientasi pada hasil jangka panjang dengan segala perhitungannya, mayoritas responden menjawab setuju 51 orang.
6. Jawaban Responden tentang Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja anda dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 45 orang.
7. Jawaban Responden tentang Selalu mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48 orang.
8. Jawaban Responden tentang Mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan individu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 55 orang.

Tabel 4. 7 Skor Kuesioner Kepemimpinan (X2)

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	50,5%	40	44,0%	5	5,5%	0	0%	0	0%	91	100%
2	48	52,7%	39	42,9%	4	4,4%	0	0%	0	0%	91	100%
3	46	50,5%	41	45,1%	4	4,4%	0	0%	0	0%	91	100%
4	46	50,5%	39	42,9%	6	6,6%	0	0%	0	0%	91	100%

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	46	50,5%	40	44,0%	5	5,5%	0	0%	0	0%	91	100%
6	48	52,7%	39	42,9%	4	4,4%	0	0%	0	0%	91	100%
7	46	50,5%	41	45,1%	4	4,4%	0	0%	0	0%	91	100%
8	46	50,5%	39	42,9%	6	6,6%	0	0%	0	0%	91	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Kepemimpinan dengan jumlah responden sebanyak 91 orang dengan 4 butir pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban Responden tentang Dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan secara baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 46 orang.
2. Jawaban Responden tentang Lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan dengan kerja sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48 orang.
3. Jawaban Responden tentang Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju 46 orang.
4. Jawaban Responden tentang Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 46 orang.
5. Jawaban Responden tentang Pegawai mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian kerjanya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 46 orang.

6. Jawaban Responden tentang Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48 orang.
7. Jawaban Responden tentang Pimpinan akan berpartisipasi karyawan apabila ada halangan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 46 orang.
8. Jawaban Responden tentang Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kematangan dalam berpikir, mayoritas responden menjawab sangat setuju 46 orang.

Tabel 4. 8 Skor Kuesioner Disiplin Kerja (X3)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	45,1%	43	47,3%	7	7,7%	0	0%	0	0%	91	100%
2	40	44,0%	49	53,8%	2	2,2%	0	0%	0	0%	91	100%
3	48	52,7%	41	45,1%	2	2,2%	0	0%	0	0%	91	100%
4	50	54,9%	33	36,3%	8	8,8%	0	0%	0	0%	91	100%
5	41	45,1%	43	47,3%	7	7,7%	0	0%	0	0%	91	100%
6	40	44,0%	49	53,8%	2	2,2%	0	0%	0	0%	91	100%
7	48	52,7%	41	45,1%	2	2,2%	0	0%	0	0%	91	100%
8	50	54,9%	33	36,3%	8	8,8%	0	0%	0	0%	91	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Disiplin Kerja dengan jumlah responden sebanyak 91 orang dengan 4 butir pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban Responden tentang Saya datang ke kantor tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 41 orang.

2. Jawaban Responden tentang Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 49 orang.
3. Jawaban Responden tentang Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48 orang.
4. Jawaban Responden tentang Selalu mematuhi prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 50 orang.
5. Jawaban Responden tentang Saya mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan, mayoritas responden menjawab setuju 43 orang.
6. Jawaban Responden tentang Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati, mayoritas responden menjawab sangat setuju 40 orang.
7. Jawaban Responden tentang Saya dapat bekerjasama dengan semua rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48 orang.
8. Jawaban Responden tentang Saya lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan dengan kerja sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju 50 orang.

Tabel 4. 9 Skor Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	53,8%	39	42,9%	3	3,3%	0	0%	0	0%	91	100%
2	51	56,0%	38	41,8%	2	2,2%	0	0%	0	0%	91	100%
3	43	47,3%	46	50,5%	2	2,2%	0	0%	0	0%	91	100%
4	49	53,8%	39	42,9%	3	3,3%	0	0%	0	0%	91	100%
5	49	53,8%	39	42,9%	3	3,3%	0	0%	0	0%	91	100%
6	51	56,0%	38	41,8%	2	2,2%	0	0%	0	0%	91	100%
7	43	47,3%	46	50,5%	2	2,2%	0	0%	0	0%	91	100%
8	49	53,8%	39	42,9%	3	3,3%	0	0%	0	0%	91	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Kinerja Karyawan dengan jumlah responden sebanyak 91 orang dengan 4 butir pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti..

1. Jawaban Responden tentang Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 49 orang.
2. Jawaban Responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 51 orang.
3. Jawaban Responden tentang Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja, mayoritas responden menjawab setuju 46 orang.
4. Jawaban Responden tentang Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 49 orang.
5. Jawaban Responden tentang Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai, mayoritas responden menjawab sangat setuju 49 orang.
6. Jawaban Responden tentang Saya selalu memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal, mayoritas responden menjawab sangat setuju 51 orang.
7. Jawaban Responden tentang Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 46 orang.

8. Jawaban Responden tentang Saya selalu mereview kembali pekerjaan saya sebelum diserahkan ke pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 49 orang.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Adapun kriteria pengujian menurut (Juliandi et al., 2015) adalah :

- Jika nilai *pearson correlation* (R_{hitung}) $> R_{tabel}$ maka butir pertanyaan dikatakan valid.
- Jika nilai *pearson correlation* (R_{hitung}) $< R_{tabel}$ maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No. Item	r hitung	r tabel	Signifikan	Kriteria
1	0,680	0,206	0,000	Valid
2	0,701	0,206	0,000	Valid
3	0,769	0,206	0,000	Valid
4	0,734	0,206	0,000	Valid
5	0,680	0,206	0,000	Valid
6	0,701	0,206	0,000	Valid
7	0,769	0,206	0,000	Valid
8	0,734	0,206	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 21, 2023

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

No. Item	r hitung	r tabel	Signifikan	Kriteria
1	0,796	0,206	0,000	Valid
2	0,753	0,206	0,000	Valid
3	0,761	0,206	0,000	Valid
4	0,830	0,206	0,000	Valid

5	0,796	0,206	0,000	Valid
6	0,753	0,206	0,000	Valid
7	0,761	0,206	0,000	Valid
8	0,830	0,206	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 21, 2023

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

No. Item	r hitung	r tabel	Signifikan	Kriteria
1	0,771	0,206	0,000	Valid
2	0,762	0,206	0,000	Valid
3	0,774	0,206	0,000	Valid
4	0,810	0,206	0,000	Valid
5	0,771	0,206	0,000	Valid
6	0,762	0,206	0,000	Valid
7	0,774	0,206	0,000	Valid
8	0,810	0,206	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 21, 2023

Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r hitung	r tabel	Signifikan	Kriteria
1	0,774	0,206	0,000	Valid
2	0,729	0,206	0,000	Valid
3	0,629	0,206	0,000	Valid
4	0,798	0,206	0,000	Valid
5	0,774	0,206	0,000	Valid
6	0,729	0,206	0,000	Valid
7	0,629	0,206	0,000	Valid
8	0,798	0,206	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 21, 2023

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat/mengukur apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pengukuran *one shot* atau pengukuran sekali saja dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah tolak ukur atau patokan yang

digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Juliandi et al., 2015).

Kriteria pengujiannya:

1. jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* > 0,60 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Cronbach' s Alpha	Nilai Alpha	Kriteria
1	Budaya Organisasi	0,840	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,780	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,804	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,798	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 21, 2023

Dari tabel di atas diperoleh variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dinyatakan **Reliabel**.

4.2.2 Pengujian Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat melalui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah dan memberikan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil uji statistik deskriptif disajikan pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4. 15 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	91	13	20	17,77	1,700
Kepemimpinan	91	13	20	17,84	1,875
Disiplin Kerja	91	13	20	17,76	1,846
Kinerja Pegawai	91	14	20	18,00	1,626
Valid N (listwise)	91				

Sumber : Output SPSS 21, 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai maksimum sebesar 20, nilai minimum sebesar 13 dengan nilai rata-rata sebesar 17,77 dan nilai standar deviasi sebesar 1,700 dengan jumlah sampel sebanyak 91 sampel atau $n=91$.
2. Variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai maksimum sebesar 20, nilai minimum sebesar 13 dengan nilai rata-rata sebesar 17,84 dan nilai standar deviasi sebesar 1,875 dengan jumlah sampel sebanyak 91 sampel atau $n=91$.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai maksimum sebesar 20, nilai minimum sebesar 13 dengan nilai rata-rata sebesar 17,76 dan nilai standar deviasi sebesar 1,846 dengan jumlah sampel sebanyak 91 sampel atau $n=91$.
4. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai maksimum sebesar 20, nilai minimum sebesar 14 dengan nilai rata-rata sebesar 18,00 dan nilai standar deviasi sebesar 1,626 dengan jumlah sampel sebanyak 91 sampel atau $n=91$.

4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Salah satu syarat model regresi yang baik adalah data yang akan diuji terdistribusi secara normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov,

dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka data berdistribusi normal. Sedangkan apabila tingkat signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov disajikan pada Tabel dibawah dibawah ini :

Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas

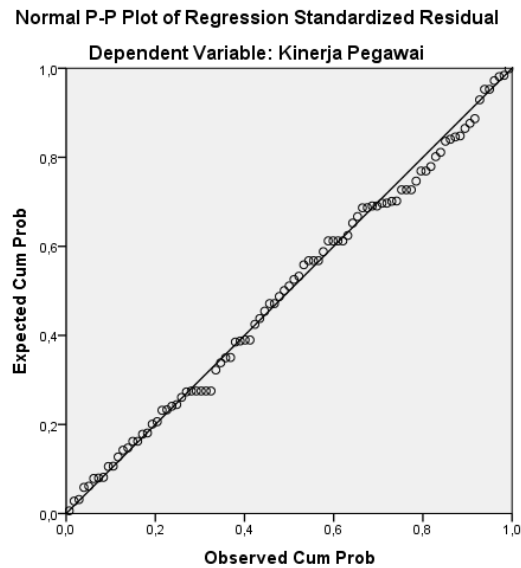
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,07572050
	Absolute	,058
Most Extreme Differences	Positive	,058
	Negative	-,032
Kolmogorov-Smirnov Z		,552
Asymp. Sig. (2-tailed)		,921

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

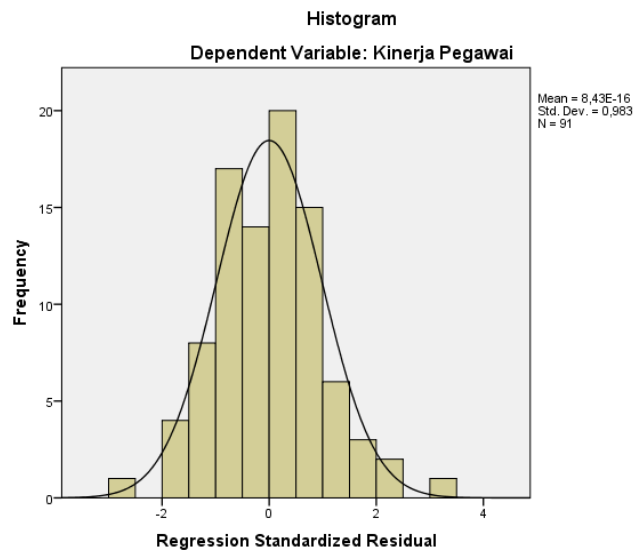
Sumber : Output SPSS 21, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat sebagai data yang terdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat pada nilai Asymp Sign. (2-tailed) untuk unstandardized residual sebesar 0,921 dimana lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini berarti uji normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas juga dapat dilihat pada grafik Normal Probability Plot pada gambar dibawah berikut ini :



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Normal Probability-Plot

Uji Normalitas Normal Probability Plot bertujuan untuk membandingkan data distribusi komulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi komulatif dari data distribusi normal. Berdasarkan grafik pada gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal karena distribusi residualnya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Data yang normal akan terlihat melalui grafik histogram yang seimbang serta tidak condong ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4. 2 Grafik Histogram

Berdasarkan grafik histogram tersebut, maka dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal dikarenakan kurva berbentuk lonceng berada di tengah dan tidak condong ke kiri maupun ke kanan.

4.2.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi atau tidak pada variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel independen.

Untuk mendeteksinya maka dapat dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan ketentuan apabila nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel dibawah berikut ini :

Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Tolerance
(Constant)		
1 Budaya Organisasi	,567	1,765
Kepemimpinan	,438	2,283
Disiplin Kerja	,625	1,601

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

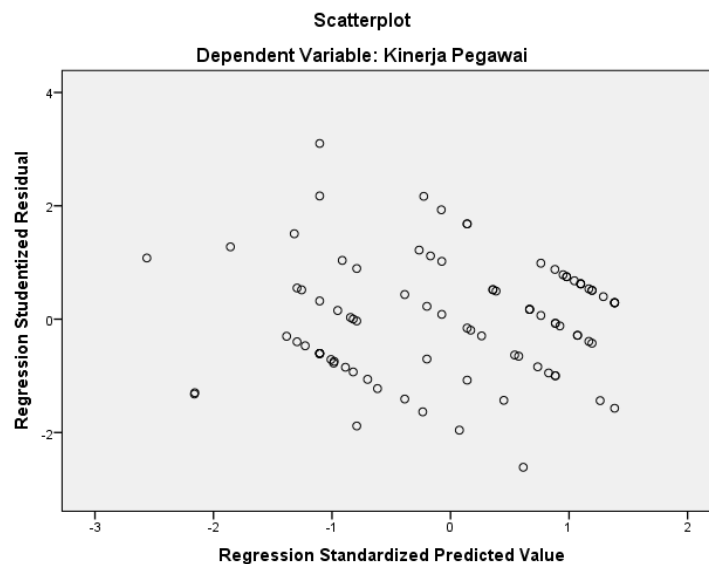
Sumber : Output SPSS 21, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada data penelitian yang digunakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai

tolerance keseluruhan variabel independen yaitu lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID pada sumbu Y dan ZPRED pada sumbu X. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. 3 Scatterplot Variabel

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik pada scatter plot tidak membentuk pola yang begitu jelas, serta titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien R square (R^2) digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Apabila R^2 mendekati 1, artinya variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan memberikan pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,862	,847	1049

a. Predictors: (Constant), Kesadaran Wajib Pajak

Sumber : Output SPSS 21, 2023

Tabel diatas menunjukkan nilai Adjust R^2 sebesar 0,862 atau 86,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 86,2% dari variabel Kinerja Pegawai sudah dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini yaitu Penerapan Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 0,138 atau 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

4.2.4.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji parsial menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dimana variabel independen dianggap berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 5% atau 0,05. Hasil uji-t disajikan pada tabel di bawah ini Untuk mencari nilai t tabel digunakan rumus berikut : $(\alpha/2) :$

$(n-k-1)$

Keterangan:

a : nilai signifikansi 0,05

n : unit analisis

k : jumlah variabel independen

atau dapat ditulis sebagai berikut:

t tabel = $(0,05/2) ; (91-3-1) = (0,025 ; 87) = 1,663$

Tabel 4. 19 Hasil Uji X1,X2 dan X3 Terhadap Y

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,513	1,378		3,275	,002
Budaya Organisasi	,116	,090	,122	7,345	,001
Kepemimpinan	,149	,093	,172	5,601	,013
Disiplin Kerja	,494	,079	,560	6,244	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 21, 2023

$$Y = 0,204 X_1 + 0,385 X_2 + e$$

Dari tabel di atas, maka kesimpulan hasil Uji-t adalah sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) Diketahui memiliki nilai Sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung = $7,345 > t \text{ tabel} = 1,663$. Sehingga dapat dinyatakan

bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

2. Variabel Kepemimpinan (X2) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,013 < 0,05 dan nilai t hitung = 5,601 > t tabel = 1,663. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung = 6,244 > t tabel = 1,663. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan variabel Kinerja Pegawai.

4.2.4.3 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel dependen secara bersamaan terhadap variabel independen. Hasil uji F disajikan pada tabel dibawah ini :

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133,854	3	44,618	37,273	,000 ^b
Residual	104,146	87	1,197		
Total	238,000	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber : Output SPSS 21, 2023

Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,342 dan nilai Sig. 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Budaya Organisasi (X1) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung = 7,345 > t tabel = 1,663. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki filosofi yang prinsip bisnisnya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan kepribadian sendiri (Wahyudi & Tupti, 2019).

Menurut (Robbins, 2014) budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota, kemudian mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kuswinton, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusnandar et al., 2020), (Yusnandar et al., 2020), (Siswadi et al., 2020) dan (Saripuddin, 2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap

kinerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana et al., 2023) menyatakan budaya organisasi bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

4.2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kepemimpinan (X2) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,013 < 0,05 dan nilai t hitung = 5,601 > t tabel = 1,663. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang di inginkan sebuah organisasi maupun perusahaan, kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghadiekan rasa nyaman pada pegawai saat bekerja. (S. P. Siagian, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberkan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau pegawai. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (T. S. Siagian & Khair, 2018) mengatakan dalam penelitiannya bahwa hasil uji analisis menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gultom, Dedek & Arif, 2017), (Jufrizen & Lubis, 2020), dan (Putra et al., 2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sejalan antara Kepemimpinan dengan kinerja pegawai dan hasil penelitian

yang dilakukan oleh (Aryanti, 2013) menyatakan bahwa kemampuan seorang atasan akan mempengaruhi kinerja bawahannya.

4.2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Disiplin Kerja (X3) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung = 6,244 > t tabel = 1,663. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan variabel Kinerja Pegawai.

Menurut (Ardiana et al., 2021), kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja, lalu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja.

4.2.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai F hitung sebesar 7,342 dan nilai Sig. 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Pelaksanaan penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik- baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada pegawai. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan.

Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh multi variabel dalam mempengaruhi kinerja, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2016), (Kuswinton, 2020), dan (Lesmana et al., 2023) menunjukkan jika Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung = 7,345 > t tabel = 1,663. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai
2. Variabel Kepemimpinan (X2) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,013 < 0,05 dan nilai t hitung = 5,601 > t tabel = 1,663. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) Diketahui memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung = 6,244 > t tabel = 1,663. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan variabel Kinerja Pegawai.
4. Variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Diketahui memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 7,342. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis, pembahasan, dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis akan memberikan saran yang dapat menjadi pertimbangan di masa yang akan datang :

1. Dengan selesainya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda pula. Misalnya pada perusahaan, industri atau institusi lain sehingga dapat dilihat perbedaannya.
2. Selain itu sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak dari ini agar lebih akurat atau menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung dengan teoriteori terbaru.
3. Dengan adanya penelitian ini diharapkan Dispora Sumut dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kebutuhan pegawai terlebih pada kepemimpinan, diberikan disiplin kerja yang diterapkan budaya organisasi yang dijalankan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini, penulis menemui beberapa keterbatasan yaitu Penelitian ini dilakukan pada satu instansi saja sehingga tidak bisa dikatakan bahwa hasil penelitian ini berlaku secara umum di setiap perusahaan atau badan organisasi lainnya, Banyak pengaruh eksternal yang membuat jawaban kuisisioner oleh responden yang pada akhirnya akan menjadi data bagi penulis menjadi bias dan Penilaian kinerja pegawai dilakukan melalui

pengisian kuisioner oleh pegawai yang bersangkutan sehingga memungkinkan timbulkan bias karena penilaian yang subjektif terhadap kinerja masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, N., Sutopo, S., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89–99. <http://journal.febubhara-sby.org/umj>
- Aryanti, N. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wom Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmian Manajemen & Bisnis*, 12(1), 1–10.
- Bangun, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cipta, G., & Nasution, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 5(1), 31–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/jpr.v5i1.499>
- Daryanto, D., & Bintoro, M. T. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Media.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Fahmi, I. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gultom, Dedek, K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 34). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja

- dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Prosiding: 2018, The National Conferences Management and Business (NCMAB) Digital”, Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2017). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers, Job Satisfaction , Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In The City Of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 1, 179–186.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation , Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60. <https://doi.org/10.3923/ibm.2017.53.60>
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/issue/view/50>
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019).

- Research in Business and Social Science The strategy of Spiritual Leadership : The Role of Organizational Commitment at Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(1), 64–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i1.194>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 182). Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (3rd ed.). Erlangga.
- Kuswinton, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara. *Jurnal Economix*, 8(1), 223–234.
- Lesmana, M. T., Syah, A., & Nasution, A. E. (2023). Implementation of Organizational Citizenship Behavior and Leadership to Lecturer Research Performance at Private Universities in Medan. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 1(1), 1494–1503.
- Mahmudi, M. (2014). Manajemen Kinerja Sektor Publik. In 20. BPFE PT Penerbit & Percetakan.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manguprawira, Sjafri, & Hubeis, A. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (Pertama, p. 153). Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Thomson Learning.
- Mubarok, E. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing* (p. 77). In Media.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nafis, H. (2021). *Budaya Oranisasi*. Karya Utama.
- Pohan, M., & Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu: Kolaborasi Multidisiplin Ilmu Untuk Bangkit Lebih Kuat Di Era Merdeka Belajar*, 3(1), 621–635. <https://www.ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/5238>
- Putra, R., Ernila, E., Komardi, D., & Suyono, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada SMKN 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470–483. <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/557/429>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hidayana*. Prehallindo.
- Rozarie, D, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rozarie.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1), 1–20.
- Sazly, S., & Winna, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77–83.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada cv. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 3(5), 1471–1490. <https://www.neliti.com/id/publications/252522/pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-cv-berka>
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siregar, Putri, A. (2022). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya*

- Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 13(2), 113–122.
- Stephen, P., Robbins, R., & Judge, T. (2018). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Sugiyono, S. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi* (p. 172). Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, M. (2013). *Perilaku Keroganisasian: Perspektif Organisasi Bisnis*. Ghalia Indonesia.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Tupti, Z., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Disiplin Kerja Pegawai : Leadership dan Pengawasan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 380–392.
- Wahyudi, W., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Windari, A., & Wilujeng, S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 2(1), 369–373. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/614>
- Wirawan, W. (2013). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/433>
- Yusnita, Y., & Muryati, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 60–72.

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden
di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya:

Nama : Dita Aulia
NPM : 1905160012
Jurusan : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN PROVINSI SUMATERA UTARA”** untuk itu, saya sangat mengharapkan kesetiaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan sebelumnya saya mohon maaf apabila mengganggu waktu Bapak/Ibu/Sdr/i. Data yang diperoleh akan digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian, sehingga kerahasiannya akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Saya mohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner ini dengan seobjektif mungkin. Dimohon disetiap pertanyaan untuk membaca sehati-hati agar tidak ada kesalahan dalam menjawab pernyataan. Demikian yang saya sampaikan, saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pernyataan yang ada didalam kuesioner,

Medan, Juni 2023
Hormat Saya,

Dita Aulia

Nomor :..... (diisi oleh peneliti)

DATA RESPONDEN

Berilah tanda silang (X) pada keterangan di bawah ini sesuai identitas diri:

Nama : _____

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 21 - 25 Tahun ☐ 26 - 30 Tahun
☐ 31 - 35 Tahun ☐ > 35 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Magister

Masa Kerja : ☐ <5 Tahun ☐ >5 Tahun

Jabatan : ☐ Staff ☐ Supervisor
☐ Auditor Junior ☐ Auditor Senior

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner

Responden dapat menjawab setiap pernyataan dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Dimohon untuk membaca setiap pernyataan secara detail dan menjawab dengan lengkap setiap pernyataan.

Pada masing-masing pernyataan terdapat 5 alternatif jawaban, yaitu:

5. Sangat Setuju (SS)
4. Setuju (S)
3. Kurang Setuju (KS)
2. Tidak Setuju (TS)
1. Sangat Tidak Setuju (STS)

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan terjamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner seobjektif mungkin.

1. Budaya Organisasi

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Inovatif						
1	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, anda dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra.					
2	Dalam berdiskusi suatu pekerjaan, anda dapat memberikan ide yang inovatif.					
Perhatian						
3	Mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan.					
4	Memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.					
Berorientasi Pada Hasil						
5	Orientasi pada hasil jangka panjang dengan segala perhitungannya.					
6	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja anda dalam perusahaan.					
Agresif						
7	Selalu mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja.					
8	Mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan individu.					

2. Kepemimpinan

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kemampuan kerjasama						
1	Dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan secara baik.					
2	Lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan dengan kerja sendiri.					
Kemampuan yang Efektivitas						
3	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi.					
4	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu.					
Mendelegasikan Tugas						
5	Pegawai mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian kerjanya.					
6	Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan.					

5	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai.					
6	Saya selalu memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal.					
Ketelitian						
7	Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan.					
8	Saya selalu mereview kembali pekerjaan saya sebelum diserahkan ke pimpinan.					

Lampiran 1. 2 Tanggapan Responden Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

No.	Budaya Organisasi (X1)								Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	5	5	4	4	5	5	4	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	4	5	4	3	4	5	32
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	5	4	4	5	5	36
6	4	4	5	5	4	4	5	5	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	3	4	5	5	3	4	5	5	34
9	4	5	4	5	4	5	4	5	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	5	5	4	4	5	5	36
12	4	4	4	5	4	4	4	5	34
13	3	4	3	3	3	4	3	3	26
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	4	4	5	5	4	4	5	5	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	5	5	4	4	5	5	36
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	5	4	4	4	5	4	4	34
22	4	4	4	5	4	4	4	5	34
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	4	5	5	4	4	5	5	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	5	5	5	4	5	5	5	38
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	5	5	4	4	5	5	36
29	4	5	5	5	4	5	5	5	38
30	3	5	5	5	3	5	5	5	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	4	4	4	5	4	4	4	5	34
33	4	5	5	5	4	5	5	5	38
34	5	5	4	5	5	5	4	5	38
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	5	4	4	3	5	4	4	3	32
37	4	5	4	5	4	5	4	5	36
38	4	4	4	5	4	4	4	5	34
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	3	4	4	4	3	4	30
41	4	5	4	5	4	5	4	5	36
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	4	3	4	3	4	3	4	3	28

No.	Budaya Organisasi (X1)								Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	3	3	3	4	3	3	3	26
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	3	4	5	5	3	4	5	5	34
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	3	4	4	3	3	4	4	3	28
52	3	4	3	4	3	4	3	4	28
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	4	4	3	5	4	4	3	5	32
57	4	4	4	5	4	4	4	5	34
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	4	5	4	4	4	5	4	4	34
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	4	4	5	4	4	4	5	4	34
63	4	5	5	5	4	5	5	5	38
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	5	5	4	5	5	5	4	5	38
66	4	5	5	5	4	5	5	5	38
67	4	5	5	4	4	5	5	4	36
68	5	4	5	5	5	4	5	5	38
69	5	5	4	4	5	5	4	4	36
70	4	5	5	4	4	5	5	4	36
71	4	5	4	5	4	5	4	5	36
72	5	4	5	4	5	4	5	4	36
73	4	5	4	5	4	5	4	5	36
74	5	5	4	5	5	5	4	5	38
75	5	5	4	4	5	5	4	4	36
76	4	5	5	5	4	5	5	5	38
77	5	4	5	5	5	4	5	5	38
78	5	5	5	4	5	5	5	4	38
79	5	4	4	5	5	4	4	5	36
80	5	4	5	5	5	4	5	5	38
81	5	5	4	4	5	5	4	4	36
82	5	5	4	4	5	5	4	4	36
83	5	5	5	5	5	5	5	5	40
84	5	4	5	5	5	4	5	5	38
85	5	4	5	5	5	4	5	5	38
86	4	5	5	4	4	5	5	4	36
87	4	4	5	5	4	4	5	5	36
88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
89	5	4	5	4	5	4	5	4	36
90	5	4	5	5	5	4	5	5	38

No.	Kepemimpinan (X2)								Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
43	5	3	4	4	5	3	4	4	32
44	5	5	5	4	5	5	5	4	38
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	5	4	4	4	5	4	4	34
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	3	4	3	3	3	4	3	3	26
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	3	5	3	4	3	5	3	30
56	4	4	3	4	4	4	3	4	30
57	5	5	4	4	5	5	4	4	36
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	4	4	4	3	4	4	4	3	30
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
64	4	5	4	5	4	5	4	5	36
65	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	4	5	4	5	4	5	4	5	36
67	5	4	5	5	5	4	5	5	38
68	4	4	5	5	4	4	5	5	36
69	5	5	4	5	5	5	4	5	38
70	3	5	4	5	3	5	4	5	34
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	5	5	5	4	5	5	5	4	38
73	5	5	5	4	5	5	5	4	38
74	5	4	5	5	5	4	5	5	38
75	4	5	5	4	4	5	5	4	36
76	5	5	4	5	5	5	4	5	38
77	5	5	5	4	5	5	5	4	38
78	4	5	5	5	4	5	5	5	38
79	5	4	5	5	5	4	5	5	38
80	5	4	5	5	5	4	5	5	38
81	5	5	5	5	5	5	5	5	40
82	4	4	5	5	4	4	5	5	36
83	5	5	5	5	5	5	5	5	40
84	5	5	5	5	5	5	5	5	40
85	5	4	5	5	5	4	5	5	38
86	4	5	5	4	4	5	5	4	36
87	5	5	4	4	5	5	4	4	36
88	4	4	5	5	4	4	5	5	36
89	5	4	5	5	5	4	5	5	38

No.	Disiplin Kerja (X3)								Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
41	4	4	4	5	4	4	4	5	34
42	4	5	5	5	4	5	5	5	38
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	5	4	4	4	5	4	4	34
46	4	5	5	3	4	5	5	3	34
47	5	5	4	4	5	5	4	4	36
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	4	4	5	4	4	4	5	34
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	5	4	4	3	5	4	4	3	32
56	4	3	5	5	4	3	5	5	34
57	5	5	5	4	5	5	5	4	38
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	3	4	5	5	3	4	5	5	34
62	5	4	4	5	5	4	4	5	36
63	5	4	5	3	5	4	5	3	34
64	5	5	4	5	5	5	4	5	38
65	4	5	5	5	4	5	5	5	38
66	4	4	5	4	4	4	5	4	34
67	4	5	5	5	4	5	5	5	38
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	5	5	4	5	5	5	4	5	38
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73	5	4	5	5	5	4	5	5	38
74	4	5	5	5	4	5	5	5	38
75	5	4	5	4	5	4	5	4	36
76	5	5	5	5	5	5	5	5	40
77	5	5	4	5	5	5	4	5	38
78	4	4	5	5	4	4	5	5	36
79	5	5	5	5	5	5	5	5	40
80	5	5	5	5	5	5	5	5	40
81	5	5	5	5	5	5	5	5	40
82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
83	5	5	5	5	5	5	5	5	40
84	5	4	5	5	5	4	5	5	38
85	5	5	4	4	5	5	4	4	36
86	5	4	4	5	5	4	4	5	36
87	4	4	4	5	4	4	4	5	34

No.	Kinerja Pegawai (Y)								Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	3	5	5	5	3	5	36
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	4	4	5	4	4	4	5	4	34
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	5	4	5	4	5	4	5	36
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	4	4	5	4	4	4	5	34
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	5	4	4	4	5	34
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	5	4	4	4	5	4	4	34
58	4	5	5	5	4	5	5	5	38
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	3	4	5	5	3	4	5	5	34
62	5	4	5	4	5	4	5	4	36
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	5	5	4	4	5	5	4	36
65	5	4	5	5	5	4	5	5	38
66	5	5	4	5	5	5	4	5	38
67	5	4	5	5	5	4	5	5	38
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	5	5	4	5	5	5	4	5	38
70	4	5	5	4	4	5	5	4	36
71	5	4	5	5	5	4	5	5	38
72	5	4	5	5	5	4	5	5	38
73	5	5	5	4	5	5	5	4	38
74	5	5	5	5	5	5	5	5	40
75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
76	5	5	5	5	5	5	5	5	40
77	5	5	4	5	5	5	4	5	38
78	5	5	4	5	5	5	4	5	38
79	5	5	4	5	5	5	4	5	38
80	5	5	4	5	5	5	4	5	38
81	5	5	5	5	5	5	5	5	40
82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
83	4	5	4	5	4	5	4	5	36
84	4	5	4	5	4	5	4	5	36
85	5	5	4	5	5	5	4	5	38

No.	Kinerja Pegawai (Y)								
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total Y
86	4	4	5	5	4	4	5	5	36
87	5	4	5	5	5	4	5	5	38
88	5	5	5	4	5	5	5	4	38
89	4	5	5	4	4	5	5	4	36
90	5	5	4	5	5	5	4	5	38
91	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Lampiran 1. 6 Hasil Output SPSS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	91	13	20	17,77	1,700
Kepemimpinan	91	13	20	17,84	1,875
Disiplin Kerja	91	13	20	17,76	1,846
Kinerja Pegawai	91	14	20	18,00	1,626
Valid N (listwise)	91				

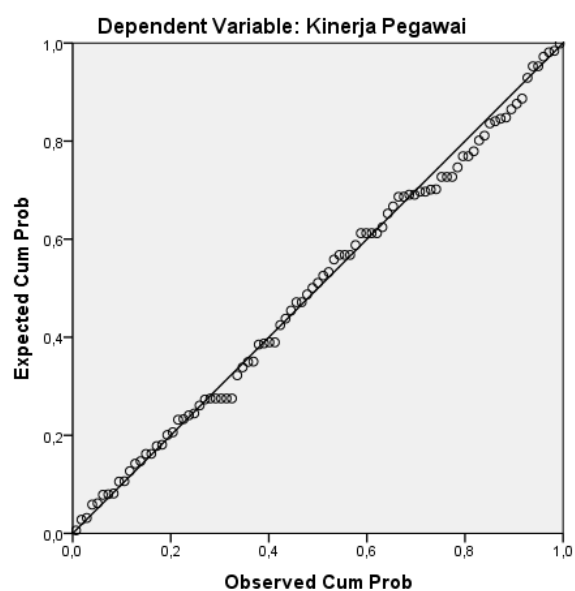
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,07572050
	Absolute	,058
Most Extreme Differences	Positive	,058
	Negative	-,032
Kolmogorov-Smirnov Z		,552
Asymp. Sig. (2-tailed)		,921

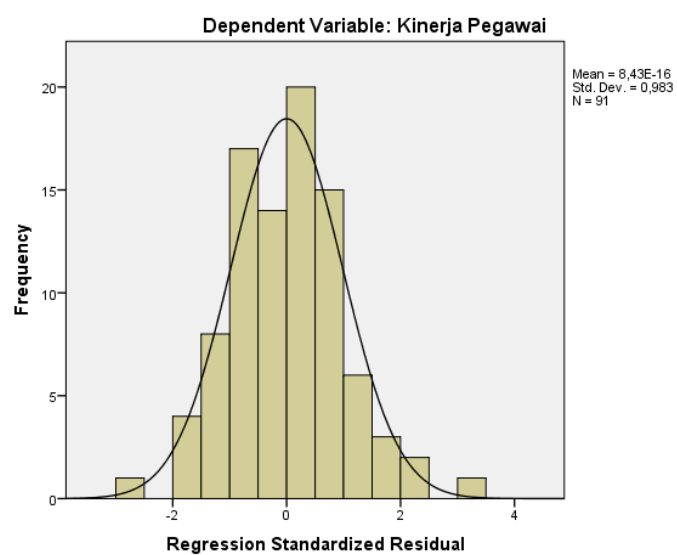
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

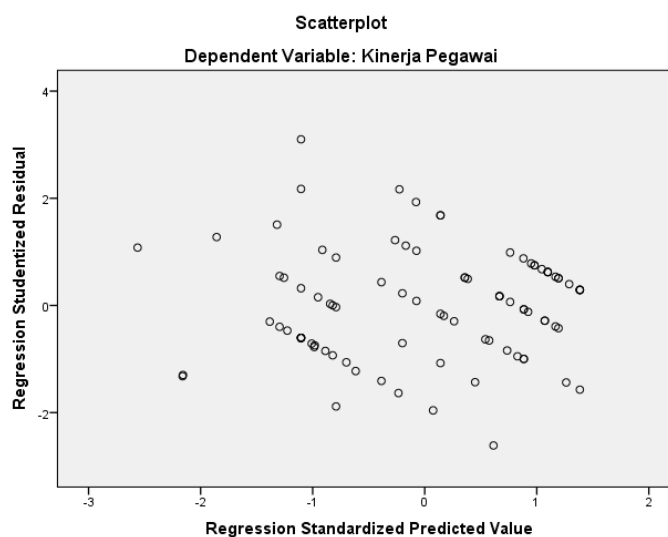


Histogram

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	Tolerance
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,567	1,765
	Kepemimpinan	,438	2,283
	Disiplin Kerja	,625	1,601

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,862	,847	1049

a. Predictors: (Constant), Kesadaran Wajib Pajak

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,513	1,378		3,275	,002
Budaya Organisasi	,116	,090	,122	7,345	,001
Kepemimpinan	,149	,093	,172	5,601	,013
Disiplin Kerja	,494	,079	,560	6,244	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133,854	3	44,618	37,273	,000 ^b
Residual	104,146	87	1,197		

Total	238,000	90			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Lampiran 1. 7 Biodata Peneliti

1. Data Diri

Nama : Dita Aulia
 NPM : 1905160012
 Tempat Tanggal Lahir : Medan, 26 September 2001
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Anak ke : 1
 Alamat : Jl. Mesjid Taufik Gg. Sempurna No. 5
 No. Telepon : 0813-7515-7660
 Email : ditaa1496@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Benny Chandra
 Pekerjaan : Pegawai Swasta
 Nama Ibu : Budi Andriani
 Pekerjaan : Pegawai Swasta
 Alamat : Jl. Mesjid Taufik Gg. Sempurna No. 5
 No. Telepon : 0821-6806-6497
 Email : -

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 060871
 Sekolah Menengah Pertama : SMP Swasta Adhyaksa
 Sekolah Menengah Atas : SMK Negeri 6 Medan
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2023

Dita Aulia
 NPM. 1905160012