

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA
PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

SHELLA ADELIA
NPM : 1505161037



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : SHELLA ADELIA
N P M : 1505161037
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN SUMATERA UTARA (Kasus Studi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

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

TIM PENGUJI

Penguji I

RADIMAN, SE., M.Si

Penguji II

EFRY KURNIA, SE., MM

~~Pembimbing~~

Dr. JUERZEN, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : SHELLA ADELIA
N.P.M : 1505161037
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

Dr. JUFRIZEN., S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, M.M, M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Nama Lengkap : SHELLA ADELIA
N P M : 1505161037
Tempat/Tgl. Lahir : PERBAUNGAN, 20 NOVEMBER 1997
Program Studi : S1 - Manajemen Ekonomi
Agama : ISLAM
Status Perkawinan : -
Alamat Rumah : JL. DUA I NO 46/49 KUMP. SAWIT INDAH
Tel : -
Pekerjaan/Instansi : MAHASISWI
Alamat Kantor : -
Tel : -

Melalui surat permohonan tertanggal 5 NOVEMBER 2018 telah mengajukan permohonan menempuh ujian Skripsi Minor. Untuk itu saya, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya :

1. Dalam keadaan sehat jasmani dan rohani.
2. Siap secara optimal dan berada dalam kondisi baik untuk jawaban atas pertanyaan dari penguji
3. Menerima keputusan Panitia Ujian Skripsi Minor dengan ikhlas tanpa mengadakan gugatan apapun.
4. Menyadari keputusan Panitia Ujian ini mutlak dan tidak dapat di ganggu gugat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran tanpa paksaan, tekanan dalam bentuk apapun dan dari siapapun. Semoga Allah SWT meridhoi saya. Amin.

Medan, 2 Januari 2019

Saya yang Menyatakan



SHELLA ADELIA



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. JUFRIZAN., SE., M.Si.

Nama : SHELLA ADELIA
NPM : 1505161037
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN SUMATERA UTARA

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
5/3.2019	Prakt Rupa Peternu		
8/3.2019	Petani Lah kelas		
19/3.2019	Petani Beni Peternu		
14/3.2019	Petani Peternu		
18/3.2019	Petani Kapel de		
18/3.2019	Ace Sudey		

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

Dr. JUFRIZAN., S.E., M.Si.

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

ABSTRAK

Shella Adelia (1505161037) Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Moderator Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara (Kasus Studi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). Skripsi 2019

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh disiplin pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara responden yang digunakan sebanyak yaitu sebanyak 50 orang. Penelitian ini menggunakan regresi model lainnya adalah regresi yang didalam terdapat variabel moderator. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu menentukan sampling dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Variabel moderator adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara, kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara, tapi tidak dimoderasi oleh disiplin, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara, tapi tidak dimoderasi oleh disiplin

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin, Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaykum warrahmatullahi wabbarakattuh

Alhamdulillah rabbil 'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah Salallahu 'Alaihi Wassalam manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Moderator Pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara”** Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kepada Ayahanda dan Ibunda H.Syahfrul Rizal dan Hj.Sri Juliati, SKM, Adik-Adik Penulis M.Ryan Maulana, Adam Fahrezy, Nada Dhiya Ulhaq, Hilmy Ali Fauzan dan Seluruh Keluarga Besar penulis yang selalu mendoakan memberikan motivasi , nasehat , dan pengorbanan materilnya kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri., S.E., M.M, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Syaripuddin Hasibuan., S.E., M.Si, Dr. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen., SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi hingga selesai.
6. Ibu Rini Astuti., S.E., M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. Kepada sahabat penulis Siti Aina, Nur Achirani, Anggik yang selalu mendo'akan dan memberi nasehat selama ini. Dan sepupu saya Nurul Fauziah yang telah membantu dan membimbing penulis .
9. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktu demi terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para

pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rasa hormat dan terimakasih bagi semua pihak atas segala dukungan dan doanya semoga Allah Subhanahuwata'allah., membalas segala kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis. Aamiin

Medan, Desember 2018

Penulis

SHELLA ADELIA
NPM.1505161037

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II : LANDASAN TEORI.....	10
A. Uraian Teori.....	10
1. Kepemimpinan.....	10
a. Pengertian Kepemimpinan.....	10
b. Tujuan Kepemimpinan	12
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan.....	13
d. Indikator Kepemimpinan	13
2. Budaya Organisasi	15
a. Pengertian Budaya Organisasi	15
b. Fungsi Budaya Organisasi	16

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi	17
d. Indikator Budaya Organisasi	19
3. Disiplin.....	21
a. Pengertian Disiplin	21
b. Tujuan Disiplin	22
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin	23
d. Indikator Disiplin.....	26
4. Kinerja Karyawan	27
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	29
c. Manfaat Penilaian Kinerja	30
d. Indikator Kinerja Karyawan	31
B. Kerangka Konseptual	32
a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	32
b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.	33
c. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	34
d. Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	35
e. Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	36
C. Hipotesis	37
BAB III : METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Defenisi Operasional.....	38

C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	44
D. Populasi dan Sampel.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Teknik Analisis Data	51
G. Analisis Regresi (Moderator).....	53
BAB IV : DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..	55
A. Hasil Penelitian.....	55
a. Deskripsi Hasil Penelitian.....	55
b. Identitas Responden.....	55
c. Persentase Jawaban Responden	57
d. Uji Asumsi Klasik.....	66
e. Analisis Regresi	69
B. Pembahasan	76
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Defenisi Operasional.....	38
Tabel III-2	Skedule Penelitian.....	43
Tabel III-3	Daftar Populasi	44
Tabel III-4	Skala Likert.....	45
Tabel III-5	Uji Validitas Kepemimpinan	46
Tabel III-6	Uji Validitas Budaya Organisasi.....	47
Tabel III-7	Uji Validitas Disiplin.....	47
Tabel III-8	Uji Validitas Kinerja Karyawan	47
Tabel III-9	Uji Realibilitas	49
Tabel IV-1	Jenis Kelamin.....	54
Tabel IV-2	Usia	55
Tabel IV-3	Pendidikan	55
Tabel IV-4	Lama kerja	56
Tabel IV-5	Persentase Jawaban Responden Kepemimpinan	56
Tabel IV-6	Persentase Jawaban Responden Budaya Organisasi.....	58
Tabel IV-7	Persentase Jawaban Responden Disiplin	60
Tabel IV-8	Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	63
Tabel IV-9	Uji Multikolinieritas	66
Tabel IV-10	Model Summary Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	68
Tabel IV-11	Model ANOVA Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	68

Tabel IV-12 Nilai Standart Coefisiens Kepemimpinan terhadap	
Kinerja Karyawan	69
Tabel IV-13 Model Summary Budaya Organisasi terhadap	
Kinerja Karyawan	69
Tabel IV-14 Model ANOVA Budaya Organisasi terhadap	
Kinerja Karyawan	70
Tabel IV-15 Nilai Standart Coefisiens Budaya Organisasi terhadap	
Kinerja Karyawan	70
Tabel IV-16 Model Summary Disiplin terhadap	
Kinerja Karyawan	71
Tabel IV-17 Model ANOVA Disiplin terhadap	
Kinerja Karyawan	71
Tabel IV-18 Nilai Standart Coefisiens Disiplin terhadap	
Kinerja Karyawan	72
Tabel IV-19 Model Summary disiplin memoderasi pengaruh	
Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	72
Tabel IV-20 Model ANOVA disiplin memoderasi pengaruh	
Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	73
Tabel IV-21 Nilai Standart Coefisiens disiplin memoderasi pengaruh	
Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	73
Tabel IV-22 Model Summary disiplin memoderasi pengaruh	
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	74
Tabel IV-23 Model ANOVA disiplin memoderasi pengaruh	
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	74

Tabel IV-24 Nilai Standart Coefsiens disiplin memoderasi pengaruh

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan..... 75

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	32
Gambar II-2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	33
Gambar II-3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	34
Gambar II-4. Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	35
Gambar II-5. Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	35
Gambar II-6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Moderator	37
Gambar III-8. Diagram Regresi	52
Gambar IV-1. Uji Normalitas	65
Gambar IV-2. Uji Heterokedastisitas.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Tersedianya sumber daya manusia yang professional dalam setiap organisasi adalah suatu yang tidak mungkin dapat ditawar-tawar lagi. Pertimbangan dasarnya adalah: masuknya kita dalam otonomi daerah juga meningkatkan tantangan dan tuntutan daerah era globalisasi yang secara kuantitatif maupun kualitatif kadarnya semakin tinggi.

Maka melihat hasil kerja ini kita dapat melihat target yang diinginkan dan beberapa banyak yang terealisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Untuk itu kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan, kinerja disini dimaksudkan sebagai suatu ungkapan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan Sari (2014, Hal 119).

Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara bergerak dibidang jasa secara umum PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara membagi dua, yakni Bisnis Surat Paket (BSP) dan Jasa Keuangan (Jaskug), yaitu: filateli dan konsiyasi (perangko dan materi), admailpos, express mail

service, pos export, paket pos, surat pos, logistic, kargo, bank channeling, fund distribution, giro, wesel, gallery, postshop, pos niaga, dan agen pos.

Berbagai fenomena masalah yang ada pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan, maka terdapat permasalahan yang teridentifikasi diantaranya adalah *pertama*, kinerja karyawan masih rendah dalam mengerjakan pekerjaannya. Dimana karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari masih ada karyawan yang kurang teliti dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. *Kedua*, kepemimpinan, dimana kurang perhatian dalam memberikan sebuah penghargaan kepada karyawannya. Penghargaan yang dalam hal ini dapat diwujudkan oleh pemimpin yaitu melalui pujian atas prestasi, sehingga menyebabkan karyawan tidak optimal dalam melakukan pekerjaan sesuai keinginan perusahaan. *Ketiga*, budaya organisasi, dimana para karyawan belum mampu menerapkan sistem tersebut di perusahaan, sehingga dapat menghambat kinerja karyawan. *Keempat*, disiplin, dimana masih adanya karyawan yang kurang disiplin terhadap ketepatan waktu hadir dalam jam bekerja dan masih ada karyawan yang absen, disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sehingga pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dengan tepat waktu dan karyawan juga tidak merasakan adanya tanggung jawab kepada pekerjaannya. *Kelima*, lingkungan kerja, dimana masih adanya sikap acuh tak

acuh antar karyawan sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan mengalami penurunan dikarenakan lingkungan kerja yang kurang baik. Dan ruangan kerja kurang nyaman dikarenakan tidak adanya pendingin ruangan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 195).

Sementara itu berhubungan dengan kepemimpinan dalam pandangan Amanah (2011, hal. 203) adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Sedangkan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan untuk memajukan perusahaan baik dalam kuantitas ataupun kualitas .

Pada dasarnya kepemimpinan dapat memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muizu (2014, hal 12) dengan judul pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Sulawesi Tenggara menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika buruknya kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan.

Disisi lain, berhubungan dengan budaya organisasi, dimana merupakan suatu kekuatan yang menyeimbangkan antara kekacauan dan ketenangan, atau kesinambungan dan perubahan (Tobari 2005, hal. 54).

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Moeheriono, 2012, hal. 335).

Hasil penelitian Trang (2013, hal 215) dengan judul gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan studi kasus pada perwakilan BPKP Prov.Sulawesi Utara, menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana, budaya organisasi mampu menggerakkan nurani dan fikiran untuk melakukan sesuatu yang lebih baik sehingga terciptanya kinerja karyawan yang baik pula.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan Oktavinous (2013, hal 158) dengan judul gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan malalayang 1 manado bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai apabila budaya organisasi meningkat , maka kinerja pegawai akan meningkat.

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu system tunduk pada peraturan-peraturan dengan senang hati menurut (Susanto, 2018, hal. 119). Disiplin akan membuat seseorang dalam membedakan hal-hal apa saja yang harus dilakukan, yang wajib dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal yang dilarang) pendapat ini di kemukakan (Agustin, 2011, hal. 70).

Sementara itu berhubungan dengan disiplin yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah diteliti Safitri (2013, hal 1051-1052) dengan judul

pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I, hasil temuannya memperlihatkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi pula kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I bahwa dalam pengertian, kedisiplinan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Dalam pembentukan budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat. Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan. Pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang penelitian ini yang berjudul :**“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Moderator Pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah mengenai kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam mengukur kinerja karyawan dengan disiplin pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan masih rendah dalam mengerjakan pekerjaannya, Dimana karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari masih ada karyawan yang kurang teliti dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.
2. Kepemimpinan, dimana kurang perhatian dalam memberikan dalam memberikan sebuah penghargaan kepada karyawannya. Penghargaan yang dalam hal ini dapat diwujudkan oleh pemimpin yaitu melalui pujian atas prestasi, sehingga menyebabkan karyawan tidak optimal dalam melakukan pekerjaan sesuai keinginan perusahaan.
3. Budaya organisasi, dimana para karyawan belum mampu menerapkan sistem tersebut diperusahaan, sehingga dapat menghambat kinerja karyawan.
4. Disiplin, dimana masih adanya karyawan yang kurang disiplin terhadap ketepatan waktu hadir dalam jam bekerja dan masih ada karyawan yang absen, disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai serja efektif

dan efisien. Sehingga pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dengan tepat waktu dan karyawan juga tidak merasakan adanya tanggung jawab kepada pekerjaannya

5. Lingkungan kerja, dimana masih adanya sikap acuh tak acuh antar karyawan sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan mengalami penurunan dikarenakan lingkungan kerja yang kurang baik. Dan ruangan kerja kurang nyaman dikarenakan tidak adanya pendingin ruangan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis mambatasi permasalahan hanya pada kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin dan kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?
- b. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?
- d. Apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh disiplin pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?

- e. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh disiplin pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?
- b. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?
- d. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh disiplin pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?
- e. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh disiplin pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dalam kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan dan disiplin.

- b. Bagi perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan disiplin.
- c. Bagi Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara, menjadikan standart atau patokan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan disiplin.
- d. Bagi perpustakaan, penelitian ini bermanfaat sebagai dasar informasi dan pengembangan bagi peneliti lainnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan itu sangat luas dalam lingkungan pekerjaan dimana kepemimpinan itu yang artinya adalah suatu kegiatan seseorang untuk memimpin suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan, namun kepemimpinan dalam manajemen adalah kemampuan untuk mempengaruhi atau menyampaikan aturan kepada bawahan dengan unsur positif sehingga dapat menjadi teladan bagi bawahan.

Dalam melakukan pembahasan mengenai kepemimpinan sebagai inti manajemen bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya (Uha, 2013, hal 153).

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain (Amanah, 2011, hal. 203).

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat

mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Pianda, 2018, hal. 73).

Namun kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan dikemukakan (Matondang, 2008, hal. 5).

Kepemimpinan suatu ilmu yang mengkaji secara komperensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2017, hal 15).

Kepemimpinan adalah urusan semua orang karena setiap manusia adalah pemimpin, minimal memimpin dirinya sendiri serta bertanggung jawab atas kepemimpinannya (Usman, 2009, hal 285).

Adapun yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antarindividu yang bergabung dalam satu masyarakat (Sinn, 2008, hal 127).

Bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para bawhaannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (Solihin, 2009, hal 131).

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli, maka kepemimpinan menjadi kemampuan mempengaruhi orang lain dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengandalkan fikiran sesuatu yang diinginkan untuk mengawasi, mengarahkan, serta bertanggung jawab untuk mengatur hubungan antarindividu yang bergabung dalam satu masyarakat.

b. Tujuan Kepemimpinan

Menurut Timotius (2016, hal 196) menjelaskan bahwa tujuan kepemimpinan adalah untuk meningkatkan kinerja pengikut serta kepuasan pengikut dengan pemusatan pada motivasi pengikut.

Sedangkan menurut Rumanti (2005, hal 253) tujuan kepemimpinan, yaitu pengaturan interaksi kelompok dan penyelesaian berbagai permasalahan persoalan yang berkaitan dengan mencapai tujuan kelompok atau organisasi yang bersangkutan.

Adapun tujuan kepemimpinan menurut Soekarso (2015, hal 14) bahwa kepemimpinan adalah pencapaian tujuan; dimana pemimpin berurusan dengan tujuan-tujuan yaitu; tujuan individu, tujuan kelompok, dan tujuan organisasi. Pemimpi dipandang individu menurut kepuasan individu dalam melaksanakan perintahnya. Dimana, pemimpin harus dapat mengusahakan keseimbangan antara tujuan organisasi dengan keinginan bawahan/pengikut dari hasil yang menyenangkan agar lebih bergairah untuk bekerja.

Namun menurut Husein (2007, hal 279) mengemukakan bahwa tujuan kepemimpinan adalah perilaku seseorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa tujuan kepemimpinan adalah untuk meningkatkan kinerja pengikut serta kepuasan pengikut dengan pengaturan interaksi kelompok dan berbagai permasalahan persoalan yang berkaitan dengan kepuasan individu dalam melaksanakan

perintahnya. Dan pemimpin harus dapat memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang memepengaruhi adanya kepemimpinan menurut Putong (2015, hal 18) adalah : pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Ruky (2002, hal 156) adalah kepribadian, harapan, karakteristik, persyaratan tugas, kultur dan kebijakan, perilaku rekan kerja.

Sedangkan Suwatno (2014, hal 78) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah faktor genetis, faktor sosial, faktor bakat.

Menurut Timotius (2016, hal. 168-170) memberikan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah interprestasi moral dan peristiwa hidup yaitu keyakinan, harapan, optimis, keuletan, interprestasi moral, peristiwa.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang memepengaruhi kepemimpinan merupakan yaitu keyakinan, optimis, keuletan, interprestasi moral, peristiwa, pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kepribadian, harapan, karakteristik, persyaratan tugas, kultur dan kebijakan, perilaku rekan kerja. faktor genetis, faktor sosial, faktor bakat.

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator merupakan elemen penting dari setiap variabel, karena dengan adanya indikator maka akan mengetahui pengukuran dari setiap

variabel tersebut Amanah (2011, hal. 208) , sebagai berikut : semangat, kejujuran, percaya diri, pengalaman , kemampuan.

Namun adanya indikator kepemimpinan menurut Busro (2018, hal. 302) yaitu: gaya kepemimpinan, tipe kepemimpinan, dukungan kepemimpinan, melibatkan kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan.

Adapun menurut Handoko (2013, hal 297) indikator kepemimpinan yaitu : kemampuan, kebutuhan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, dan inisiatif.

Sedangkan Siagian (2008, hal 121) mengemukakan bahwa indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut : iklim saling percaya, penghargaan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi karyawan, perhatian pada kesejahteraan karyawan, pengakuan atas status para karyawan, memperhitungkan faktor kepuasan karyawan.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator dari kepemimpinan diantaranya gaya kepemimpinan, tipe kepemimpinan, dukungan kepemimpinan, melibatkan kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, kemampuan, kebutuhan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, dan inisiatif, iklim saling percaya, penghargaan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi karyawan, pengakuan atas status para karyawan, memperhitungkan faktor kepuasan karyawan.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang selalu dilakukan karyawan guna mentaati peraturan perusahaan, namun tidak semua budaya organisasi sama di setiap perusahaan.

Defenisi Budaya organisasi didefenisikan sebagai nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi (sub unit ortganisasi) yang diwujudkan dalam bentuk sikap pada organisasi (Amanah, 2011, hal. 53).

Dalam mengelola perusahaan para manajer sudah mengenal dan menerapkan prinsip prinsip manajemen modern, seperti penggunaan struktur, sistem, strategi dan lain sebagainya, meskipun begitu ada beberapa perusahaan masih menggunakan budaya organisasi secara tradisional.

Menurut Sutrisno (2010, hal 2) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja

Namun Tobari (2014, hal 54) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan antara kekacauan dan ketenangan, atau kesenambungan dan perubahan.

Adapun Moeljono (2008, hal. 13) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem informasi untuk memertahankan dan mentransmisikan pengetahuan, kepercayaan, motis-mitos dan tingkah laku

Budaya organisasi juga satu wujud sebagai anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana

kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Moehariono, 2012, hal. 335).

Menurut Bismala dkk (2015, hal. 164) budaya dalam organisasi setidaknya memainkan tiga peranan penting, yaitu memberikan identitas bagi anggotanya, meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat standar perilaku.

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini (Sedarmayanti, 2017, hal. 99).

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dirasakan bersama menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja kesenambungan, perubahan, pengetahuan, kepercayaan, motis-mitos dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Chatab (2008, hal 226) fungsi budaya organisasi adalah identitas, yang merupakan ciri atau karakter organisasi, pengikat/pemersatu, sumber atau inspirasi, sumber penggerak atau pola perilaku.

Sedangkan Busro (2018, hal 15) mengemukakan fungsi budaya organisasi adalah membantu mengatasi masalah adaptasi eksternal dan

intergrasi dan sebagai identitas anggota-anggota organisasi, motivasi, dan perekat sosial yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya.

Namun Ulum (2016, hal 97) mengemukakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah bernilai untuk organisasi dan pegawai, budaya meningkatkan komitmen organisasi dan konsisten serta perilaku pegawai.

Adapun Siagian (Ritawati, 2013, hal 86) fungsi budaya organisasi yang menonjol dan penting untuk diaktualisasikan adalah penentu batas-batas berperilaku, menentukan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi, penumbuhan komitmen, pemeliharaan stabilitas organisasional, dan mekanisme pengawasan.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa fungsi organisasi adalah ciri atau karakter sebagai identitas yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan komitmen organisasi serta menentukan kesadaran tentang identitas sebagai organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, menurut Matondang (2008, hal. 46) bahwa budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang, menjadi suatu faktor yang lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang, menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak : budaya-budaya tersebut mudah berkembang, bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal

sehat, Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut pandangan Ardiana dkk (2013) bahwa yang mempengaruhi faktor budaya meliputi : karakter perorangan, etika perusahaan, pembagian kekuasaan, struktur organisasi.

Sedangkan Sembiring (2012, hal 46-47) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi meliputi mengamati keteraturan perilaku ketika orang berinteraksi (*observed behavioral regularities when people interact*), kelompok norma-norma (*group norms*), nilai-nilai yang dikeleuarkan (*expoused values*), filosofi formal (*formal philosophy*), permainan (*rule of game*), iklim (*climate*), keterampilan yang tertanam (*embedded skills*), kebiasaan berfikir (*habit of thinking*), model mental (*mental models*).

Namun Noor (2013 ,hal 163) bahwa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut : inovasi dan mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi orang, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang, menjadi suatu faktor yang lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang, menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak : budaya-budaya tersebut mudah

berkembang, bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat, walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja, karakter perorangan, etika perusahaan, pembagian kekuasaan, struktur organisasi, berinteraksi (*observed behavioral regularities when people interact*), kelompok norma-norma (*group norms*), nilai-nilai yang dikeleuarkan (*expoused valueds*), filosofi (*formal philosophy*), permainan (*rule of game*), iklim (*climate*), keterampilan yang tertanam (*embedded skills*), kebiasaan berfikir (*habit of thinking*), model (*mental models*), inovasi dan mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi orang, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan.

d. Indikator Budaya Organisasi

Dari teori-teori yang mengungkap bagaimana budaya organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja maka perlu dibentuk indikator-indikator budaya organisasi yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam mempengaruhi kinerja.

Indikator budaya organisasi yang dapat dijadikan sebagai batasan dalam penelitian yaitu poin-poin sebagai berikut : aturan – aturan perilaku , norma, nilai-nilai dominan, filosofi, Peraturan – peraturan, iklim organisasi Tobari (2015, hal. 49-50)

Dalam hal ini juga ada beberapa indikator yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja,dalam hal ini indikator budaya organisasi yaitu :

Inovasi memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada setiap masalah, berorientasi pada semua kepentingan pegawai, agresif dalam bekerja, kemantapan dikemukakan oleh (Busro, 2018, hal. 22).

Menurut Edison (2016, hal 131) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi : kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orientasi diri.

Sedangkan Sopiah (2008, hal 133-134) mengemukakan bahwa indikator budaya organisasi meliputi : inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, arah, integritas, dukungan dari manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, keterampilan dan pola-pola komunikasi.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa indikator budaya organisasi merupakan aturan – aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan – peraturan, iklim organisasi, inovasi memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada setiap masalah, berorientasi pada semua kepentingan pegawai, agresif dalam bekerja, kemantapan, kesadaran diri, kepribadian, performa, orientasi diri, inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, arah, integritas, dukungan dari manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, keterampilan dan pola-pola komunikasi.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan.

Menurut Afandi (2016, hal. 4) disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap atau perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan.

Adapun Susanto (2018, hal. 119) disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu system tunduk pada peraturan-peraturan dengan senang hati

Disiplin merupakan didefinisikan berasal dari bahasa inggris *dicipline* yang berrati dari kata *disciple* yang berarti murid, pengikut, penganut, atau seseorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran tersebut (Sindu, 2006, hal. 117)

Sedangkan Fathoni (2006, hal 172) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit baik organisasi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku didalam organisasi atau ditengah-tengah masyarakat (Tobing & Amrin, 2011, hal 52)

Berdasarkan kesimpulan diatas diketahui bahwa disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih atau membentuk kepribadian dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu system tunduk pada peraturan-peraturan yang berarti murid seseorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran taat terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku didalam organisasi atau ditengah-tengah masyarakat .

b. Tujuan Disiplin

Menurut Sastrowadiwiryono (Arianto, 2013 hal 194) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah agar para tenaga kerja menempati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan, dapat dilaksanakan pekerjaan yang baik, menggunakan dan pemeliharaan prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan yang baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja maupun memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi.

Sedangkan Depdikbud (Darmadi, 2013) tujuan disiplin terbagi menjadi dua yaitu *Pertama*, tujuan umum adalah agar terlaksananya kurikulum secara baik yang menunjang peningkatan mutu pendidikan. *Kedua*, tujuan khusus agar kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh proses belajar mengajar seoptimal

mungkin dengan semua sumber yang ada disekolah maupun diluar sekolah.

Adapun Sutrisno (2009, hal 87) tujuan utama pada disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan peralatan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Williamson dalam Susanto (2018, hal 124) adalah untuk peneguhan diri, kekuatan diri, serta pertumbuhan dan pengembanga diri siswa.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa tujuan disiplin adalah menempati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan, menggunakan prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan yang baik, agar terlaksananya kurikulum secara baik yang menunjang peningkatan mutu pendidikan serta , tujuan khusus agar dapat menciptakan suasana kerja dan meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan serta pertumbuhan dan pengembanga diri siswa.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang di kaji oleh Agustini (2011, hal. 79) , yaitu: besar / kecilnya gaji mempengaruhi tegaknya disiplin, Ada / tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan sangat penting sekali karena dalam suatu perusahaan , semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan disiplin yang telah ditetapkan, ada/ tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan tidak dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama, keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan apabila seorang pegawai melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dibuatnya, ada/ tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standart perusahaan, ada/ tidaknya perhatian kepada para karyawan pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain.

Namun pendapat lain dikemukakan oleh Afandi (2016, hal. 16) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi diantaranya: faktor kepemimpinan, faktor system penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan, faktor hubungan kemanusiaan.

Sedangkan penelitian terdahulu Alvin (2010) menyebutkan faktor disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Adapun Irawan (2013, hal 45) menyatakan faktor disiplin merupakan pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

Adapun Liwaul *dkk* (2013) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi : pertama, faktor disiplin internal yang terdiri atas perilaku, sikap atau kepribadian dalam bekerja dan adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, kedua, adalah faktor eksternal yang terdiri atas, kemampuan pimpinan dalam mengarahkan bawahan, kemampuan pimpinan dalam menciptakan inovasi baru, hubungan dengan rekan kerja, dan adanya fasilitas yang memadai.

Dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin diatas adalah besar / kecilnya gaji mempengaruhi tegaknya disiplin, Ada / tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan sangat penting sekali karena dalam suatu perusahaan, semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan disiplin yang telah ditetapkan, ada/ tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan tidak dapat terlaksana dalam perusahaan , bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama , keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan apabila seorang pegawai melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dibuatnya, ada/ tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang akan mengarahkan pengawal untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standart perusahaan, ada/ tidaknya perhatian kepada para karyawan pegawai adalah

manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain, faktor kepemimpinan, faktor system penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan, faktor hubungan kemanusiaan, pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

d. Indikator Disiplin

Menurut Agustini (2011, hal. 73-74) bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi itu sebagai berikut : tingkat kehadiran , tata cara kerja , ketaatan pada atasan , kesadaran bekerja , tanggung jawab

Apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator di atas, maka seseorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator pada disiplin kerja yang dikemukakan oleh Busro (2018, hal. 303), yaitu: Meliputi sikap disiplin, yang mana perusahaan akan menilai dari sikap karyawan dalam bekerja, Jumlah jam kerja, yang juga akan selalu di cek oleh perusahaan apakah sesuai dengan ketentuan perusahaan atau tidak, Jumlah hari kerja, juga akan selalu di cek oleh perusahaan, Jumlah hari izin.

Sedangkan Sehanggamu dan Mendey (2014) juga menyatakan indikator disiplin karyawan suatu organisasi, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, bals jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Namun Agustini (2011, hal. 73-74) bahwa indikator disiplin yaitu tingkat kehadiran , tata cara kerja , ketaatan pada atasan , kesadaran bekerja , tanggung jawab.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa indikator disiplin kerja yaitu: tingkat kehadiran , tata cara kerja , ketaatan pada atasan , kesadaran bekerja , tanggung jawab, sikap disiplin, yang mana perusahaan akan menilai dari sikap karyawan dalam bekerja, jumlah jam kerja, yang juga akan selalu di cek oleh perusahaan apakah sesuai dengan ketentuan perusahaan atau tidak, jumlah hari kerja, juga akan selalu di cek oleh perusahaan, jumlah hari izin, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dalam kualitas maupun kuantitas bagi perusahaan. Namun kualitas disini yang dimaksud adalah dilihat dari kehalusan, keberhasilan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual kemampuannya usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak boleh dilakukan karyawan. Karena kinerja karyawan yang mempengaruhi

seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi menurut (Pianda , 2018, hal. 11).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriental atau non profit oriental yang dihasilkan menurut (Fahmi, 2017, hal 176).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 195).

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja yang menghasilkan prestasi karyawan yang bersangkutan (Imron, 2018, hal. 24).

Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut menurut Nawawi (2013, hal. 212)

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriental atau non profit oriental baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai kombinasi dari kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan

penerimaan atas penjelasan delegasi tugas mempunyai keterkaitan erat tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Kasmir (2016, hal. 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Namun Afandi (2018, hal 86-87) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut kemampuan, kejelasan, tingkat motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017 , hal. 67) sebagai berikut: human performance, motivation, ability.

Adapun Busro (2018, hal 95) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut : Faktor internal (kemampuan intelektual , disiplin kerja , dan motivasi karyawan) dan

Faktor Eksternal (gaya kepemimpinan , lingkungan kerja , kompensasi , dan sistem manajemen yang terdapat diperusahaan.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalias, komitmen, disiplin kerja kemampuan, kejelasan, tingkat motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat diperusahaan.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Agustin (2015, hal 177) manfaat penilaian adalah mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personal secara maksimal, membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personal, mengidentifikasi kebutuhan dan pengembangan personel, menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

Sedangkan menurut Wulandari (2006) dalam Indralesmana (2014, hal 348) manfaat penilaian kinerja adalah perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, dan perencanaan pengembangan karir.

Adapun manfaat penilaian kinerja Mudayana (2012, hal 35) adalah memperbaiki prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan

pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan.

Serta manfaat penilaian kinerja menurut Rita Swietenia dalam Sumarni (2011, hal 33-34) antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Maka dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personal secara maksimal untuk mendistribusikan dan memperbaiki prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja sebagai berikut: Efektif , Kualitas, Ketepatan waktu, Produktifitas, Keselamatan menurut (Moeheriono 2012, hal. 114). Memberikan uraian bahwa indikator yang perlu dilakukan penilaian dalam proses penilaian karyawan sebagai berikut: Kesetian , Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaanan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, Kepemimpinan menurut (Imron, 2018, hal. 25-26)

Penilaian kinerja karyawan , standar pekerjaan dapat diukur dan dipahami secara jelas menurut Bangun (2012, hal. 233) melalui : Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan

kerja sama. Menurut (Yuliardi, 2018) bahwa indikator kinerja yaitu: kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama.

Dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja adalah efektif, ketepatan waktu, produktifitas, keselamatan, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaanan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan, jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, kehadiran, kemampuan kerja sama.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

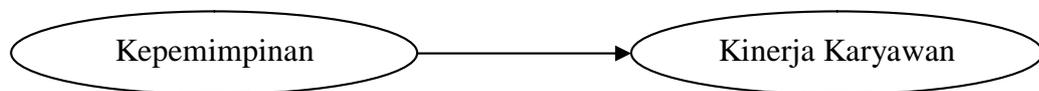
Kepemimpinan merupakan proses pengaruh social dalam hubungan interpersonal, penetapan keputusan, dan pencapaian tujuan masalahnya adalah bagaimana agar kepemimpinan dapat berlangsung secara efektifitas.

Dari hasil penelitian Muizu (2014, hal 12) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Sulawesi Tenggara menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Brahmasati & Suprayetno (2008, hal 132) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan situasional dan pola komunikasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan, yang artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi

diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan .

Berdasarkan penelitian diatas menyatakan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika buruknya kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan.



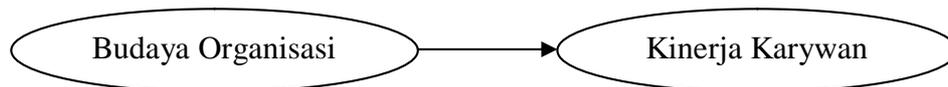
Gambar II-1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Brahmasati & Suprayetno (2008, hal 132)

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dirasakan bersama menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja kesenambungan, perubahan, pengetahuan, kepercayaan, motis-mitos dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Widodo (2010) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja (Studi pada pegawai kecamatan sidorejo kota salatiga) pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang secara spesifik menggambarkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui variabel-

variabelnya. Hubungan ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik penerimaan karyawan atas budaya organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya ketika budaya organisasi tidak diterima dengan baik maka semakin menurun kinerja karyawan.

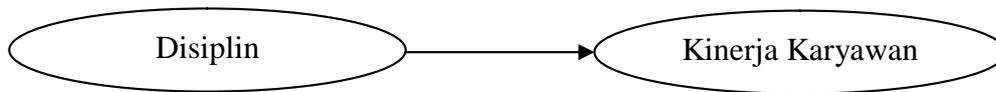


Gambar II-2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Widodo (2010)

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi, 2016, hal. 4).

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Brahmasari & Siregar (2008, hal 249) bahwa disiplin sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya kedisiplinan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan contohnya pada kedisiplinan waktu, jika karyawan yang disiplin dalam bekerja dari mulai datang serta pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Begitu pula sebaliknya jika seorang karyawan sudah tidak disiplin dengan waktu makanya akan menurunkan kinerja karyawan.



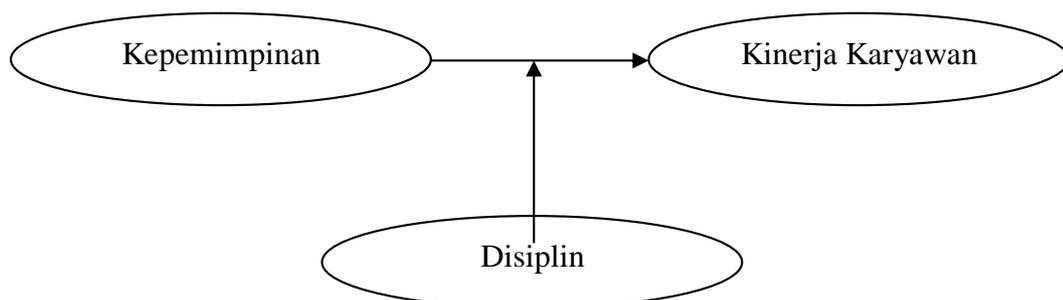
Gambar II-3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan
Brahmasari & Siregar (2008, hal 249)

4. Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada seluruh karyawannya sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Berdasarkan penelitian Warni (2014, hal 76) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sekretariat daerah kabupaten temanggung.

Namun disiplin berperan penting juga untuk meningkatkan kualitas karyawan, sebab jika rendahnya kedisiplinan pada perusahaan maka akan dapat merusak pencapaian tujuan, maka dari itu ini adalah suatu fenomena yang harus dicermati oleh pimpinan perusahaan.

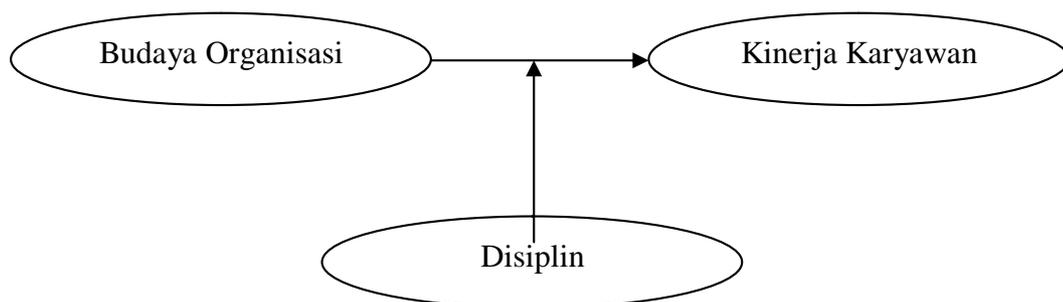


Gambar II.4 Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Warni (2014, hal 76)

5. Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Disiplin

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam Menurut Moeheriono (2012, hal. 335).

Hal ini didukung oleh penelitian Sumual (2015, hal 77) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan artinya bahwa variasi tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Serta budaya organisasi juga berkaitan dengan kedisiplinan karena jika budaya organisasi kurang baik maka itu berpengaruh buruk juga terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.5
Disiplin Memoderasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Sumual (2015, hal 77)

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?
- 2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?
- 3) Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?
- 4) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh disiplin pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?
- 5) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh disiplin pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara ?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel lainnya menurut Juliandi (2014, hal. 86)

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yang terdiri dari 3 variabel (X) yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, dan satu variabel moderator (Y) yaitu disiplin.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini data yang telah di dapat berwujud angka-angka yang dapat di hitung numlahnya.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah suatu defenisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karekteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati dikemukakan Suliyanto (2018)

Tabel III-1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Defenisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
1	Kepemimpinan	<p>Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengandalkan pikiran sesuatu yang diinginkan untuk mengawasi, mengarahkan, serta bertanggung jawab untuk mengatur hubungan antarindividu yang bergabung dalam satu masyarakat.</p> <p>Uha (2013, hal 153) Amanah (2011, hal. 203) (Pianda, 2018, hal. 73) (Matondang, 2008, hal. 5) (Fahmi, 2017, hal 15) (Usman, 2009, hal 285) (Sinn, 2008, hal 127) (Solihin, 2009, hal 131)</p>	<p>Kepemimpinan diantaranya gaya kepemimpinan, tipe kepemimpinan, dukungan kepemimpinan, melibatkan kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, kemampuan, kebutuhan, kecerdasan, ketegasan, kejujuran ,kepercayaan diri, dan inisiatif, iklim saling percaya, penghargaan, memperhitungkan perasaan bawahan, tanggung jawab perhatian pada kenyamanan kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Kecerdasan 3. Kejujuran 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif 6. Penghargaan 7. Ketegasan 8. Kepemimpinan 	1-5	<ol style="list-style-type: none"> 1 2-3 4 5-6 7 8 9 10

			<p>bagi karyawan, pengakuan atas status para karyawan, memperhitungkan faktor kepuasan karyawan.</p> <p>Amanah (2011, hal. 208) Busro (2018, hal. 302) Handoko (2013, hal 297) Siagian (2008, hal 121).</p>			
2	Budaya Organisasi	<p>Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dirasakan bersama menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja kesenambungan, perubahan, pengetahuan, kepercayaan, motis-mitos dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi.</p>	<p>Budaya organisasi merupakan aturan – aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan – peraturan, iklim organisasi, inovasi</p> <p>memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada setiap masalah, berorientasi pada semua kepentingan pegawai, agresif dalam bekerja, kemantapan, kesadaran diri,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperhitungkan resiko 2. Inovasi 3. Agresif dalam bekerja 4. Orientasi diri 5. Aturan-Aturan 6. Nilai-Nilai 	1-5	<p>11-12</p> <p>13-14</p> <p>15-16</p> <p>17-18</p> <p>19</p> <p>20</p>

		(Amanah, 2011, hal. 53) Sutrisno (2010, hal 2) Tobari (2014, hal 54) Moeljono (2008, hal. 13) (Moeheriono, 2012, hal. 335) Bismala dkk (2015, hal. 164) (Sedarmayanti, 2017, hal. 99)	kepribadian, performa, orientasi diri, inisiatif individual, toleransi terhadap beresiko, arah, integritas, dukungan dari manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, keterampilan dan pola-pola komunikasi. Tobari (2015, hal. 49-50) (Busro, 2018, hal. 22) Edison (2016, hal 131) Sopiah (2008, hal 133-134).			
3	Disiplin	Disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih atau membentuk kepribadian dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu system tunduk pada peraturan-peraturan yang berarti murid seseorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran taat terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma	Disiplin kerja yaitu: tingkat kehadiran , tata cara kerja , ketaatan pada peraturan , kesadaran bekerja , tanggung jawab, sikap disiplin, yang mana perusahaan akan menilai dari sikap karyawan dalam bekerja, jumlah jam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan pada pertauran 2. Kehadiran 3. Teladan Pimpinan 4. Pengawasan 5. Tata Cara Kerja 	1-5	<p>21-24</p> <p>25-26</p> <p>27</p> <p>28-29</p> <p>30</p>

		tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku didalam organisasi atau ditengah-tengah masyarakat . Afandi (2016, hal. 4) Susanto (2018, hal. 119) (Sindu, 2006, hal. 117) Fathoni (2006, hal 172) (Tobing & Amrin, 2011, hal 52).	kerja, yang juga akan selalu di cek oleh perusahaan apakah sesuai dengan ketentuan perusahaan atau tidak, jumlah hari kerja, juga akan selalu di cek oleh perusahaan, jumlah hari izin, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Agustini (2011, hal. 73-74) Busro (2018, hal. 303) Sehanggamu dan Mendey (2014) Agustini (2011, hal. 73-74) .			
4	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang diperoleh oleh	Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut: efektif , kualitas, ketepatan	1. Kuantitas yang dihasilkan dalam bekerja	1-5	31-32

	<p>suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriental atau non profit oriental baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai kombinasi dari kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas mempunyai keterkaitan erat tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.</p> <p>(Pianda , 2018, hal. 11) (Fahmi, 2017, hal 176) (Mangkunegara, 2013, hal. 195) (Imron, 2018, hal. 24) Nawawi (2013, hal. 212)</p>	<p>waktu, kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama, kesetian, tanggung jawab, kehadiran, kemampuan kerja sama.</p> <p>(Moehariono 2012, hal. 114)., (Imron, 2018, hal. 25-26).Bangun (2012, hal. 233) (Yuliardi, 2018).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kualitas yang dihasilkan dalam bekerja 3. Ketepatan waktu 4. Kerja sama 5. Kesetiaan 	<p>33-34</p> <p>35-36</p> <p>37-38</p> <p>39-40</p>
--	--	---	--	---

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. POS INDONESIA (PERSERO)

Kota Medan yang beralamat Jl.Pos No.1 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019.

Tabel III-2
Skedule Penelitian

No	Jenis Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset			■	■																				
2	Pengajuan Judul			■	■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal							■	■																
5	Seminar Proposal									■															
6	Penyusunan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
7	Sidang Meja Hijau																							■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian Juliandi (2015, hal. 51). Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Medan yang berjumlah 50 orang.

Sedangkan Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti (Sedarmayanti, 2011, hal 121)

Tabel III.3
Daftar Populasi

No.	Bagian	Populasi
1.	Bagian SDM	3
2.	Bagian Pemasaran	5
3.	Bagian Keuangan	3
4.	Bagian Akuntansi	4
5.	Bagian Upl	3
6.	Bagian IT	4
7.	Bagian BMS	25
8.	Bagian Locket	3
	Jumlah	50

2. Sampel

Menurut Juliandi (2015, hal. 51) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu menentukan sampling dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel, yaitu sebanyak 50 orang.

Sedangkan sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel (Sedarmayanti, 2011, hal. 124).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- 1) **Angket (*Questioner*)**, adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Medan dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

Tabel III-4
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a) Uji Validitas

Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 76). Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar.

Validitas/kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur Noor (2012, hal. 132). Validitas ini menyangkut akurasi instrument.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber: Juliandi, *dkk*, (2015), hal. 76

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$ = jumlah pengamatn variabel x
- $\sum y$ = jumlah pengamatn variabel y
- $(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Adapaun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
- 2) Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka butir instrumen tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen angket.

Cara menguji suatu instrument apakah dinyatakan valid atau tidak adalah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel , jika r hitung $>$ dari r tabel maka instrument dinyatakan valid, dan bisa di teliti lebih lanjut, demikian juga sebaliknya, dalam penelitian ini r tabel untuk responden $N= 50$ dengan taraf signifikansi diperoleh senilai $0,273$, kriteria pengujiannya adalah,

Tabel III.5
Uji Validitas Kepemimpinan.

No	r hitung	r tabel	Status
P1	0,805	0,273	Valid
P2	0,902	0,273	Valid
P3	0,759	0,273	Valid
P4	0,822	0,273	Valid
P5	0,776	0,273	Valid
P6	0,885	0,273	Valid
P7	0,883	0,273	Valid

P8	0,841	0,273	Valid
P9	0,699	0,273	Valid
P10	0,625	0,273	Valid

Tabel III.6
Uji Validitas Budaya Organisasi.

No	r hitung	r tabel	Status
P1	0,841	0,273	Valid
P2	0,714	0,273	Valid
P3	0,816	0,273	Valid
P4	0,811	0,273	Valid
P5	0,432	0,273	Valid
P6	0,811	0,273	Valid
P7	0,833	0,273	Valid
P8	0,784	0,273	Valid
P9	0,793	0,273	Valid
P10	0,615	0,273	Valid

Tabel III.7
Uji Validitas Disiplin kerja.

No	r hitung	r tabel	Status
P1	0,554	0,273	Valid
P2	0,759	0,273	Valid
P3	0,697	0,273	Valid
P4	0,688	0,273	Valid
P5	0,611	0,273	Valid
P6	0,726	0,273	Valid
P7	0,710	0,273	Valid
P8	0,786	0,273	Valid
P9	0,650	0,273	Valid
P10	0,758	0,273	Valid

Tabel III.8
Uji Validitas Kinerja

No	r hitung	r tabel	Status
P1	0,692	0,273	Valid
P2	0,682	0,273	Valid
P3	0,694	0,273	Valid
P4	0,722	0,273	Valid
P5	0,734	0,273	Valid
P6	0,773	0,273	Valid
P7	0,545	0,273	Valid
P8	0,568	0,273	Valid
P9	0,662	0,273	Valid
P10	0,412	0,273	Valid

Dari tabel diatas semua instrument penelitian bernilai diatas 0,272, artinya dalam penelitin ini semua instrument dinyatakan valid dan bisa digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

b) Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang valid diuji reliabilitasnya untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, jika instrument bernilai 0,6 maka instrument dinyatakan reliable/layak, jika instrument penelitian bernilai dibawah 0,6 maka instrument penelitian dinyatakan tidak reliable.

Menurut Noor (2012, hal. 313) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat di andalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan/ konsisten hasil pengukuran. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 82) sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum S_b^2}{S1^2} \right]$$

Dengan keterangan :

r = Reliabilitas instrumen
k = Banyaknya butir pertanyaan

$$\sum sb^2 = \text{Jumlah varians butir}$$

$$s^2 = \text{Varians total}$$

Kriteria pengujian reliabilitas instrument adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas (*Croanbach Alpha*) $\geq 0,6$ maka instrument ditanyakan reliable (terpercaya).
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas (*Croanbach Alpha*) $\leq 0,6$ maka instrument ditanyakan reliable (tidak terpercaya).

Untuk melihat tingkat realibitias (kehandalan) dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel III.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Status
Kepemimpinan (X1)	0,732	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,882	Reliabel
Disiplin (Z)	0,745	Reliabel
Kinerja (Y)	0,721	Reliabel

Berdasarkan table uji reliabilitas instrument variabel penelitian diatas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai Cronbach Alpha pada variabel X1 = 0,732 > 0,6 , variabel X2 Cronbach Alpha = 0,882 > 0,6 , variabel Z Cronbach Alpha = 0,745 > 0,6 , variabel Y Cronbach Alpha = 0,721 > 0,6 . Maka instrument dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah realibel atau terpercaya.

- 2) **Dokumentasi** adalah teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada PT.

POS INDONESIA (PERSERO) Kota Medan yang berhubungan dengan penelitian seperti, sejarah, struktur, dan uraian tugas.

- 3) **Wawancara** (*interview*) adalah mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Medan yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti wawancara kepada beberapa karyawan dan pimpinan berkaitan dengan permasalahan yang ada di perusahaan tersebut.

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti penyebaran angket, studi dokumentasi dan wawancara. Untuk menguji kualitas angket di gunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan dilakukan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah di kumpulkan, termasuk pengujiannya (Sanusi, 2011, hal. 115).

Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah yang di eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

Namun Noor (2012, hal. 163) mendeskripsikan bahwa data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian.

1. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memnuhi Uji Asumsi Klasik, antara lain:

a) Uji Normalitas

Menurut Gujarati dalam Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 160) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Gujarati dalam Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 161) Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.

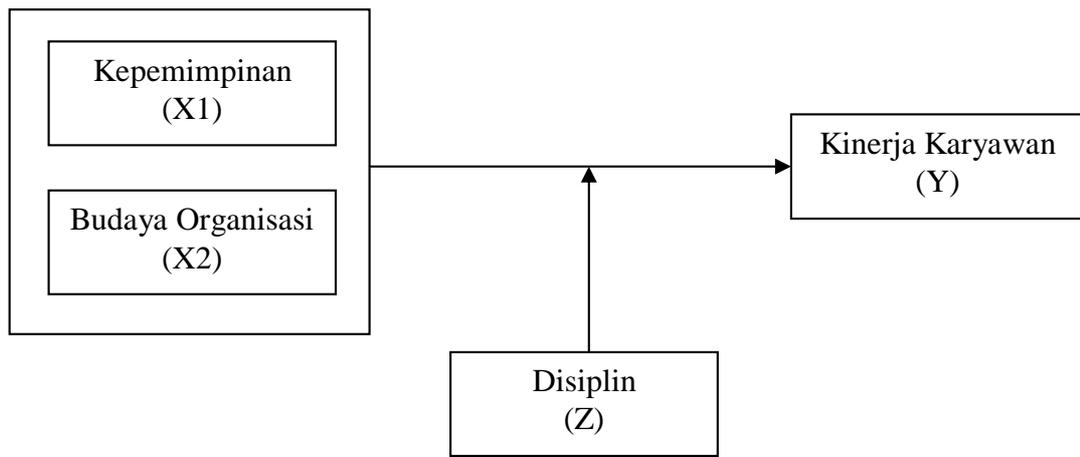
Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi yang kuat antar variabel independen ketentuan pengujiannya bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

c) Uji Heterokedastisitas

Menurut Gujarati dalam Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 161) Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika variasi berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

G. Analisis Regresi (Moderator)

Regresi model lainnya adalah regresi yang didalam terdapat variabel moderator. Variabel moderator adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat Juliandi, dkk, (2015, hal 180-181).



GAMBAR III.8
Diagram Regresi

Persamaan regresi untuk model tersebut adalah :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + \epsilon$$

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

Z = Disiplin

ϵ = Error Term (variabel tidak diteliti)

β_1 = Koefisien regresi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

β_2 = Koefisien regresi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

β_3 = Koefisien regresi Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

β_4 = Koefisien regresi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi oleh Disiplin

β_5 = Koefisien regresi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi oleh Disiplin

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 butir pertanyaan untuk variabel X1 (Kepemimpinan), 10 butir pertanyaan untuk variabel X2 (Budaya Organisasi), 10 butir pertanyaan untuk variabel Z (Disiplin), 10 butir pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, identitas diri yang ditanyakan adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja.

2. Identitas Responden

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	41	82.0	82.0	82.0
Perempuan	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin responden, dimana yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 41 orang (82%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang (18%).

Tabel IV.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15-30 tahun	16	32.0	32.0	32.0
31-45 tahun	27	54.0	54.0	86.0
46-50 tahun	3	6.0	6.0	92.0
diatas 51 tahun	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat persentase usia responden, dimana responden yang berusia diantara 15-30 tahun berjumlah 16 orang (32%), lalu responden yang berusia diantara 31-45 tahun berjumlah 27 orang (54%), kemudian responden yang berusia diantara 46-50 tahun berjumlah 3 orang (6%), dan responden yang berusia diatas 51 tahun berjumlah 4 orang (8%).\.

Tabel IV.3
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	39	78.0	78.0	78.0
Diploma	7	14.0	14.0	92.0
Strata 1	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat persentase pendidikan responden, dimana responden yang berpendidikan SMA berjumlah 39 orang (78%), lalu responden yang berpendidikan diploma berjumlah 7 orang (14%), dan responden yang berpendidikan S1 berjumlah 4 orang (8%).

Tabel IV.4
Lama kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 tahun	32	64.0	64.0	64.0
11-20 tahun	15	30.0	30.0	94.0
diatas 20 tahun	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat persentase lama kerna responden dimana responden yang sudah bekerja selama 1-10 tahun berjumlah 32 orang (64%), lalu responden yang sudah bekerja selama 11-20 tahun berjumlah 15 orang (30%) dan responden yang sudah bekerja diatas 20 tahun berjumlah 3 orang (6%).

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.5
Persentase jawaban responden kepemimpinan

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	-	-	39	78,0%	11	22,0%	61	100
P2	-	-	-	-	-	-	37	74,0%	13	26,0%	61	100
P3	-	-	-	-	-	-	38	76,0%	12	24,0%	61	100
P4	-	-	-	-	-	-	38	76,0%	12	24,0%	61	100
P5	-	-	-	-	-	-	36	72,0%	14	28,0%	61	100
P6	-	-	-	-	1	2,0%	34	68,0%	15	30,0%	61	100
P7	-	-	-	-	1	2,0%	33	66,0%	16	32,0%	61	100
P8	-	-	-	-	1	2,0%	32	64,0%	17	34,0%	61	100
P9	-	-	-	-	1	2,0%	33	66,0%	16	32,0%	61	100
P10	-	-	-	-	-	-	34	68,0%	16	32,0%	61	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada butir pernyataan 1 (Pimpinan memiliki kemampuan khusus dalam menjalankan tugasnya) 39 responden (78,0%) menjawab setuju, 11 responden (22,0%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Pimpinan selalu mengasah kecerdasan kepada pegawai untuk membantu memecahkan masalah yang di hadapi karyawan dalam melakukan) 37 responden (74,0%) menjawab setuju, 13 responden (26,0%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Pimpinan memiliki kecerdasan berkerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan) 38 responden (76,0%) menjawab setuju, 12 responden (24,0%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Pimpinan memiliki kejujuran dan hubungan kerja yang baik di perusahaan) 38 responden (76,0%) menjawab setuju, 12 responden (24,0%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Pimpinan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan) 36 responden (72,0%) menjawab setuju, 14 responden (28,0%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Pimpinan dapat menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 34 responden (68,0%) menjawab setuju, 15 responden (30,0%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Pimpinan mampu mengambil inisiatif untuk mengembangkan diri didalam karirnya.) 1 responden (2,0%)

menjawab kurang setuju, 33 responden (66,0%) menjawab setuju, 16 responden (32,0%) menjawab sangat setuju.

8. Pada butir pernyataan 8 (Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 32 responden (64,0%) menjawab setuju, 17 responden (34,0%) menjawab sangat setuju.
9. Pada butir pernyataan 9 (Pimpinan menegur setiap karyawan yang melanggar aturan dan memberi sanksi.) 2 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 33 responden (66,0%) menjawab setuju, 16 responden (32,0%) menjawab sangat setuju.
10. Pada butir pernyataan 10 (Pimpinan selalu memberikan bimbingan serta motivasi dalam bekerja.) 34 responden (68,0%) menjawab setuju, 16 responden (32,0%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV.6
persentase jawaban responden Budaya Organisasi

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	1	2,0%	33	66,0%	16	32,0%	61	100
P2	-	-	-	-	-	-	36	72,0%	14	28,0%	61	100
P3	-	-	-	-	1	2,0%	34	68,0%	15	30,0%	61	100
P4	-	-	-	-	2	4,0%	37	74,0%	11	22,0%	61	100
P5	-	-	3	6,0%	22	44,0%	20	40,0%	5	10,0%	61	100
P6	-	-	-	-	2	4,0%	31	62,0%	17	34,0%	61	100
P7	-	-	1	2,0%	1	2,0%	30	60,0%	18	36,0%	61	100
P8	-	-	-	-	1	2,0%	31	62,0%	18	36,0%	61	100
P9	-	-	-	-	1	2,0%	24	48,0%	25	50,0%	61	100
P10	-	-	-	-	1	2,0%	23	46,0%	26	52,0%	61	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 33 responden (66,0%) menjawab setuju, 16 responden (32,0%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Saya sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan tugas pekerjaan) 36 responden (72,0%) menjawab setuju, 14 responden (28,0%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 34 responden (68,0%) menjawab setuju, 15 responden (30,0%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja) 2 responden (4,0%) menjawab kurang setuju, 37 responden (74,0%) menjawab setuju, 11 responden (22,0%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Saya dituntut untuk bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya) 3 responden (6,0%) menjawab tidak setuju, 22 responden (44,0%) menjawab kurang setuju, 20 responden (40,0%) menjawab setuju, 5 responden (10,0%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya) 2 responden (4,0%)

menjawab kurang setuju, 31 responden (62,0%) menjawab setuju, 17 responden (34,0%) menjawab sangat setuju.

7. Pada butir pernyataan 7 (Saya selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saya) 1 responden (2,0%) menjawab tidak setuju, 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 30 responden (60,0%) menjawab setuju, 18 responden (36,0%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 31 responden (62,0%) menjawab setuju, 18 responden (36,0%) menjawab sangat setuju.
9. Pada butir pernyataan 9 (Selama bekerja saya selalu berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walau tanpa pengawasan sekalipun) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 24 responden (48,0%) menjawab setuju, 25 responden (50,0%) menjawab sangat setuju.
10. Pada butir pernyataan 10 (Pengelola mempunyai nilai-nilai yang menjadi acuan saya dalam bekerja) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 23 responden (46,0%) menjawab setuju, 26 responden (52,0%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV.7
Persentase Jawaban Responen Variabel Displin

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	1	2,0%	33	66,0%	16	32,0%	61	100
P2	-	-	-	-	1	2,0%	31	62,0%	18	36,0%	61	100
P3	-	-	-	-	1	2,0%	31	62,0%	18	36,0%	61	100

P4	-	-	-	-	1	2,0%	32	64,0%	17	34,0%	61	100
P5	-	-	-	-	3	6,0%	30	60,0%	17	34,0%	61	100
P6	-	-	-	-	2	4,0%	29	58,0%	19	38,0%	61	100
P7	-	-	-	-	3	6,0%	32	64,0%	15	30,0%	61	100
P8	-	-	-	-	7	14,0%	25	50,0%	18	36,0%	61	100
P9	-	-	-	-	3	6,0%	25	50,0%	22	44,0%	61	100
P10	-	-	-	-	-	-	27	54,0%	23	46,0%	61	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya tidak sering menunda-nunda waktu bekerja) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 33 responden (66,0%) menjawab setuju, 16 responden (32,0%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 31 responden (62,0%) menjawab setuju, 18 responden (36,0%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan dibidang yang lain) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 31 responden (62,0%) menjawab setuju, 18 responden (36,0%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Saya selalu melakukan tugas sesuai dengan aturan) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 32 responden (64,0%) menjawab setuju, 17 responden (34,0%) menjawab sangat setuju.

5. Pada butir pernyataan 5 (Dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan) 3 responden (6,0%) menjawab kurang setuju, 30 responden (60,0%) menjawab setuju, 17 responden (34,0%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Kehadiran sangat penting dalam menegakkan disiplin) 2 responden (4,0%) menjawab kurang setuju, 29 responden (58,0%) menjawab setuju, 19 responden (38,0%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya) 3 responden (6,0%) menjawab kurang setuju, 32 responden (64,0%) menjawab setuju, 15 responden (30,0%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh) 7 responden (14,0%) menjawab kurang setuju, 25 responden (50,0%) menjawab setuju, 18 responden (36,0%) menjawab sangat setuju.
9. Pada butir pernyataan 9 (Pengawasan harus dilakukan secara rutin) 3 responden (6,0%) menjawab kurang setuju, 25 responden (50,0%) menjawab setuju, 22 responden (44,0%) menjawab sangat setuju.
10. Pada butir pernyataan 10 (Saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh) 27 responden (54,0%) menjawab setuju, 23 responden (46,0%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV.8
Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	1	2,0%	28	56,0%	21	42,0%	61	100
P2	-	-	-	-	1	2,0%	28	56,0%	21	42,0%	61	100
P3	-	-	-	-	1	2,0%	29	58,0%	20	40,0%	61	100
P4	-	-	-	-	-	-	29	58,0%	21	42,0%	61	100
P5	-	-	-	-	-	-	28	56,0%	22	44,0%	61	100
P6	-	-	-	-	-	-	26	52,0%	24	48,0%	61	100
P7	-	-	-	-	2	4,0%	32	64,0%	16	32,0%	61	100
P8	-	-	-	-	4	30,0%	30	60,0%	16	32,0%	61	100
P9	-	-	-	-	2	4,0%	31	62,0%	17	34,0%	61	100
P10	-	-	-	-	-	-	34	68,0%	16	32,0%	61	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan 1 (Karyawan harus memiliki kuantitas kerja yang sesuai dengan target yang diberikan) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 28 responden (56,0%) menjawab setuju, 21 responden (42,0%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Karyawan harus memiliki kuantitas kerja yang melebihi standard) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 28 responden (56,0%) menjawab setuju, 21 responden (42,0%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik) 1 responden (2,0%) menjawab kurang setuju, 29 responden (58,0%) menjawab setuju, 20 responden (40,0%) menjawab sangat setuju.

4. Pada butir pernyataan 4 (Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja) 29 responden (58,0%) menjawab setuju, 21 responden (42,0%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi) 28 responden (56,0%) menjawab setuju, 22 responden (44,0%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya) 26 responden (52,0%) menjawab setuju, 24 responden (48,0%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Karyawan berkerja sama yang diberikan pimpinan untuk mencapai tujuan dalam berkerja) 2 responden (4,0%) menjawab kurang setuju, 32 responden (64,0%) menjawab setuju, 16 responden (30,0%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Hasil kerja sama tim bukanlah merupakan semata-mata kemampuan individual) 4 responden (8,0%) menjawab kurang setuju, 30 responden (60,0%) menjawab setuju, 16 responden (32,0%) menjawab sangat setuju.
9. Pada butir pernyataan 9 (Saya setia terhadap perusahaan dengan pengabdikan pikiran dan tenaga demi kepentingan publik) 2 responden (4,0%) menjawab kurang setuju, 31 responden (62,0%) menjawab setuju, 17 responden (34,0%) menjawab sangat setuju.

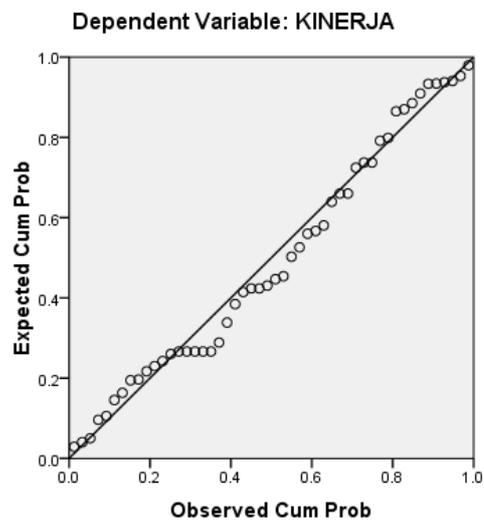
10. Pada butir pernyataan 10 (Saya mampu menutupi kekurangan yang ada dalam perusahaan) 34 responden (68,0%) menjawab setuju, 16 responden (32,0%) menjawab sangat setuju.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Gujarati dalam Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 160) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar. VI-1 Uji Normalitas

Dari gambar diatas terlihat distribusi mengikuti garis diagonal sehingga dalam penelitian ini instrument dinyatakan normal karena mengikuti distribusi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen ketentuan pengujiannya bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel IV.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEPEMIMPINAN	.432	2.313
BUDAYA ORGANISASI	.427	2.341
DISIPLIN	.538	1.860

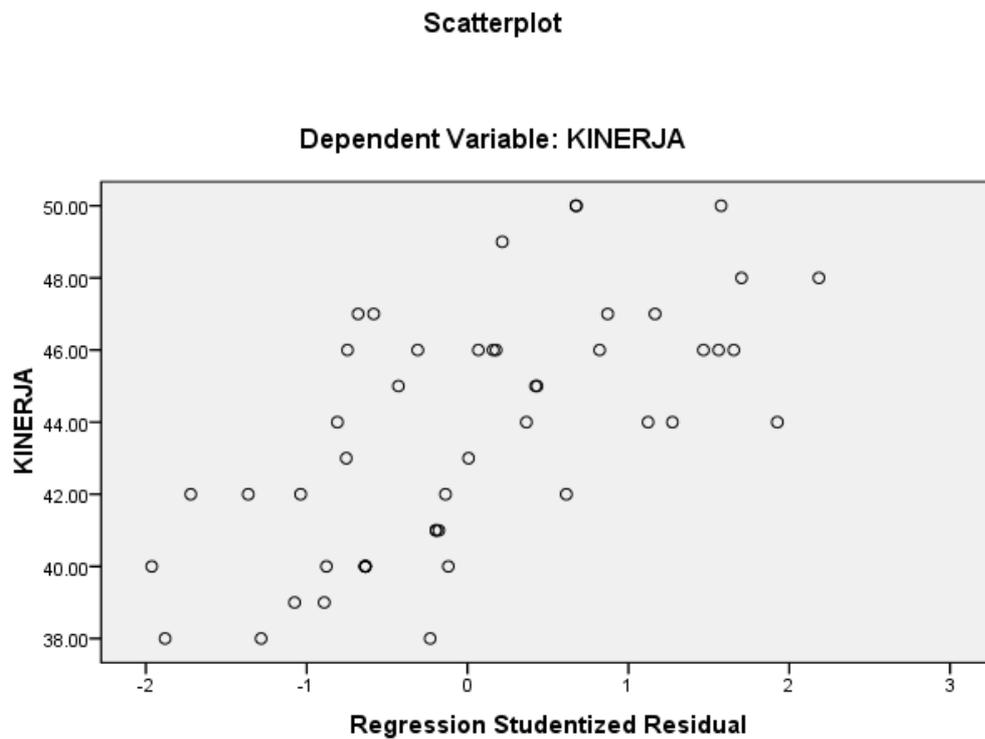
a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas bisa ketiga variable independent memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor* / VIF) Tolerance > 0,10 maka tidak terdapat multikoliniearitas

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Gujarati dalam Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 161) Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda

disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas
Scatterplot

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi.

5. Analisis Regresi

Regresi model lainnya adalah regresi yang didalam terdapat variabel moderator. Variabel moderator adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, rumus dari pengujian regresi untuk model tersebut adalah :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + \beta_6$$

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Tabel IV.10
kepemimpinan terhadap kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.287	.272	2.90830

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Dari tabel diatas terlihat untuk nilai R Square kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara adalah sebesar 0,287 atau 28,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel IV,11
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	163.225	1	163.225	19.298	.000 ^a
Residual	405.995	48	8.458		
Total	569.220	49			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel diatas menunjukkan nilai f yaitu 19.298 dan sig yang bernilai 0,000 artinya dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara

Tabel IV.12
Nilai Standart Coefsiens
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.758	4.776		4.765	.000
Kepemimpinan	.489	.111	.535	4.393	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 22.758_+ 0,489x1$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan lebih di tingkatkan di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara, maka akan menaikkan kinerja para pegawainya. nilai t tabel 4,393 dan sig 0,000 menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja

Tabel IV.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.278	.263	2.92512

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Dari tabel diatas terlihat untuk nilai R Square budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara adalah sebesar 0,278 atau 27,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel IV.14
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.515	1	158.515	18.526	.000 ^a
	Residual	410.705	48	8.556		
	Total	569.220	49			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Tabel diatas menunjukkan nilai f yaitu 18.526 dan sig yang bernilai 0,000 artinya dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.

Tabel IV.15
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.315	4.745		4.914	.000
BUDAYA ORGANISASI	.479	.111	.528	4.304	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 23.315 + 0,479x_2$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi lebih di tingkatkan di PT Pos Indonesia (Persero) Medan

Sumatera Utara, maka akan menaikkan kinerja para pegawainya. nilai t tabel 4.304 dan sig 0,000 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

3) Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja

Tabel IV.16
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.549	2.28941

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Dari tabel diatas terlihat untuk nilai R Square disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara adalah sebesar 0,558 atau 55,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel IV.17
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.633	1	317.633	60.601	.000 ^a
	Residual	251.587	48	5.241		
	Total	569.220	49			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Tabel diatas menunjukkan nilai f yaitu 60.601 dan sig yang bernilai 0,000 artinya dalam penelitian ini disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.

Tabel IV.18
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.044	3.690		4.077	.000
	DISIPLIN	.662	.085	.747	7.785	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 15.044 + 0,662z$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa jika variabel disiplin lebih di tingkatkan di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara, maka akan menaikkan kinerja para pegawainya. nilai t tabel 7.785 dan sig 0,000 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4) Disiplin memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Tabel IV.19
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.545	2.29794

a. Predictors: (Constant), X1*Z, Disiplin, Kepemimpinan

Dari tabel diatas terlihat untuk nilai R Square kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara adalah sebesar 0,573 atau 57,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel IV,20
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.316	3	108.772	20.599	.000 ^a
	Residual	242.904	46	5.281		
	Total	569.220	49			

a. Predictors: (Constant), X1*Z, Disiplin, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel diatas menunjukkan nilai f yaitu 20.599 dan sig yang bernilai 0,000 artinya dalam penelitian ini kepemimpinan dan disiplin secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara

Tabel IV.21
Coefficients^a
Model Regresi II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-30.707	47.854		-.642	.524
	Kepemimpinan	1.136	1.125	1.245	1.010	.318
	Disiplin	1.574	1.058	1.776	1.488	.143
	X1*Z	-.023	.025	-2.016	-.925	.360

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Regresi yang di peroleh adalah :

$$Y = (-30.707) + 1.136 X1 + 1.574 Z + (-.023)X1Z$$

Dari IV.27 diatas terlihat nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan adalah senilai 1.010 dengan nilai sig (0,318) tidak signifikan, dan variabel disiplin kerja nilai t nya adalah 1.488 dengan nilai sig (0.143), variabel moderator (X1xZ) memiliki t hitung sebesar (-0.925)

dan nilai signya adalah 0,360 artinya dalam peneitian ini variabel disiplin tidak memoderasi hubungan antara, kepemimpinan dengan kinerja.

5) Disiplin memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Tabel IV.22
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.571	.543	2.30528

a. Predictors: (Constant), X2*Z, Budaya Organisasi, Disiplin

Dari tabel diatas terlihat untuk nilai R Square budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara adalah sebesar 0,571 atau 57,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel IV.23
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.762	3	108.254	20.370	.000 ^a
	Residual	244.458	46	5.314		
	Total	569.220	49			

a. Predictors: (Constant), X2*Z, Budaya Organisasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel diatas menunjukkan nilai f yaitu 20.370 dan sig yang bernilai 0,000 artinya dalam penelitian ini budaya organisasi dan disiplin

secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.

Tabel IV.24
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.183	40.751		1.231	.224
Budaya Organisasi	-.751	.935	-.827	-.804	.426
Disiplin	-.237	.949	-.267	-.249	.804
X2*Z	.019	.021	1.696	.899	.373

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Regresi yang di peroleh adalah :

$$Y = 50.183 + (-.0751) X1 + (-0.237)Z + 0,019X2Z$$

Dari IV.30 diatas terlihat nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan adalah senilai (-0.804) dengan nilai sig 0.426 tidak signifikan, dan variabel disiplin kerja nilai t nya adalah (-0.249) dengan nilai sig 0.804, variabel moderator (X2xZ) memiliki t hitung sebesar (-0.249) dan nilai signya adalah 0,373 artinya dalam peneitian ini variabel disiplin tidak memoderasi hubungan antara, budaya organisasi dengan kinerja.

B. Pembahasan

Hasil pengujian dari seluruh variabel dapat disimpulkan bahwa tidak semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat, namun secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hal ini dapat ditunjukkan dan banyaknya tanggapan kesejutaan yang tinggi dri responden.

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ditunjukkan oleh nilai f yaitu 19.298 dan sig yang bernilai 0,000, Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan lebih di tingkatkan di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara, maka akan menaikkan kinerja para pegawainya nilai t tabel 4,393 dan sig 0,000.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian Brahmasati (2008, hal 132-133) dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dilihat dari nilai f yaitu 18.526 dan sig yang bernilai 0,000, kemudian Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi lebih di tingkatkan di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara, maka akan menaikkan kinerja para pegawainya. nilai t tabel 4.304 dan sig 0,000

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Widodo (2010) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi,

kepemimpinan terhadap kinerja (Studi pada pegawai kecamatan sidorejo kota salatiga) pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang secara spesifik menggambarkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui variabel-variabelnya. Hubungan ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik penerimaan karyawan atas budaya organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya ketika budaya organisasi tidak diterima dengan baik maka semakin menurun kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Muis, dkk (2018, hal 23) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dilihat dari nilai f yaitu 60.601 dan sig yang bernilai 0,000 artinya dalam penelitian ini disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara, lalu Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa jika variabel disiplin lebih di tingkatkan di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara, maka akan menaikkan kinerja para pegawainya. nilai t tabel 7.785 dan sig 0,000.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian Jufrizen (2018, hal 422) dengan judul peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh

kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Disiplin kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini variabel disiplin tidak memoderasi hubungan antara, kepemimpinan dengan kinerja artinya dalam table IV.27 diatas terlihat nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan adalah senilai 1.010 dengan nilai sig (0,318) bernilai tidak signifikan, dan variabel disiplin kerja nilai t nya adalah 1.488 dengan nilai sig (0.143), variabel moderator (X1xZ) memiliki t hitung sebesar (-0.925) dan nilai signya adalah 0,360.

Hal ini sejalan dengan penelitian Warni (2014, hal 76) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sekretariat daerah kabupaten temanggung.

5. Disiplin kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini variabel disiplin tidak memoderasi hubungan antara, budaya organisasi dengan kinerja Dari IV.30 diatas terlihat nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan adalah senilai (-0.804) dengan nilai sig 0.426 tidak signifikan, dan variabel disiplin kerja nilai t nya adalah (-0.249) dengan nilai sig 0.804, variabel moderator (X2xZ) memiliki t hitung sebesar (-0.249) dan nilai signya adalah 0,373

Hal ini didukung oleh penelitian Sumual (2015, hal 77) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan artinya bahwa variasi tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Serta budaya organisasi juga berkaitan dengan kedisiplinan karena jika budaya organisasi kurang baik maka itu berpengaruh buruk juga terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara,
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara
4. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara, tapi tidak dimoderasi oleh disiplin
5. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara, tapi tidak dimoderasi oleh disiplin

B. Saran

1. Kepada peneliti selanjutnya yang akan riset di PT Pos Indonesia saran dari penulis adalah untuk menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja, seperti karakteristik individu atau pengembangan SDM.
2. Kemudian dikarenakan disiplin kerja tidak menjadi variabel moderator, ada baiknya peneliti berikutnya menggunakan regresi berganda untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja di PT Pos Indonesia .

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management Of Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustin, Y. H & Kurniawan, H (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Weighted Product (Studi Kasus : Stmik Pontianak). *Seminar Nasional Informatika* , 177.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Medan-Sumut: Madenatera.
- Alvin, H. F. (2010). Disiplin Kerja. *Jurnal Bulletin Psikologi*.
- Amanah, D. (2011). *Pengantar Manajemen*. Medan: Unimed.
- Ardiana, L. R., Hariadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Diperusahaan Daerah Bpr Daerah Pati. *Universitas Negeri Semarang. Journal Of Social And Industrial Psychlogy*, 2(1), 3-4.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional Dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Central Proteinaprima Tbk. *Terakreditasi Sk Dirjen Dikti, Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7 (1), 249.
- Brahmasati, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10 (2).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chatab, N. (2008). *Diagnostic Management*. Jakarta: Pt Serambi Ilmu Semesta.
- Emron Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: Bpfe.

- Husein, U. (2007) *Metode Penelitian Untuk Skripsi Tesis Bisnis*, Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Imron. (2018). *Aspek Spiritual Dalam Kinerja*. Magelang: Unima Press.
- Irawan, F. H. (2013, `). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi . *Jurnal Sdm, Vol 3*.
- Ismail, I. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintahan Kabupaten - Kabupaten Di Madura, *Ekuitas*, 12 (1), 18-36.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Medan: *NCMAB (Perberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Di Era Digital)*, 422-423.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt. Raja Grafindo Persada .
- Lila, B., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Liwaul, M., D. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal Msdm*.
- Matondang, M, H. (2008). *Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Moeljono, D. (2008). *Cultured ! Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : Gramedia.
- Muis, R. M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1 (1) 23.
- Muizu, W. O. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal*, 6 (1), 12.
- Noor, J. (2012). *Metodolodi Penelitian Skripsi,Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah* . Jakarta: Prenadamedia Group.
- Oktavinous, D. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang 1 Manado. *Jurnal Emba*, 1 (4) 158.

- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Jawa Barat: Cv Jejak.
- Putong, I. (2015). *Kepemimpinan : Kajian Teoritis Dan Praktis* . Iskandar Putong.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt.Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9 (1), 86.
- Rumanti, S. A. (2005). *Dasar-Dasar Public Relations*. Jakarta: Pt.Gramedia .
- S.Ruky, A. (2002). *Sukses Sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar Mm Atau Mba*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1 (4), 1051-1052.
- Sanusi, A. (2011). *Metodi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Didumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* , 6 (2), 119.
- Sarwono, J. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (1nd Ed.). Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Pt Rafika Aditama.
- Sembiring. (2012). *Budaya Dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Penerbit Fokusmedia.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sindu. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.
- Sinn, A. (2008). *Manajemen Syariah* . Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Soekarso, I. (2015). *Kepemimpinan (Kajian Teoritis Dan Praktis)*. Jakarta: Buku Dan Artikel Karya Iskandar Putong.
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Jogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta .

- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumarni, M. (2011). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan. *Akmenika Upy*, 8, 33-34.
- Sumual, T. (2015). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Negeri Manado. *Mimbar*, 31 (1), 77-76.
- Suradinata, P. (2013). *Kepemimpinan Daerah Dan Nasional Membangun Daerah Menuju Indonesia Bangkit*. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Susanto, A. (2018). *Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah : Konsep , Teori Dan Aplikasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012, Mei). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt.Pln (Persero) Apd Semarang. *J@Ti Undip*, 7 (2), 84.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Bandung.
- Timotius. (2016). *Kepemimpinan Dan Kepengangkutan Teori Dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Tobari, H. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tobing, J., & Amrin. (2011). *Kiat Menjadi Supervisor Andal*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Study Kasus Pada Perwakilan Bpkp Prov.Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 1(3), 208-216.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja* . Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Ulum, M. (2016). *Perilaku Organisasi (Menuju Orientasi Pemberdayaan)*. Malang : Ub Press.

- Usman, H. (2009). *Manajemen (Teori Praktik Dan Riset Pendidikan)*. Jakarta Timur: Pt Bumi Aksara.
- Warni, E. D. (2104). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 76.
- Yuliardi. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Koordinasi Kerja Terhadap Pegawai Di Kecataman Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Ekonomi Dan Bisnis. Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Review)*, 9 (2)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS DIRI

Nama : Shella Adelia
Tempat Tanggal Lahir : Jambur Pulau, 20 November 1997
Alamat : Jl. Eka Rasmi Kompleks Johor Town House
Blok A No. 15 Medan Johor
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 1 dari 5 bersaudara

II. IDENTITAS ORANG TUA

Nama Ayah : H. Syahfrul Rizal
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat : Jl. Sawit Dura I No. 46/47 Kompleks. Sawit Indah
Kelurahan Batang Terap
Kecamatan. Perbaungan
Kab. Serdang Bedagai
Nama Ibu : Hj. Sri Juliati., SKM
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Sawit Dura I No. 46/47 Kompleks. Sawit Indah
Kelurahan Batang Terap
Kecamatan. Perbaungan
Kab. Serdang Bedagai

III. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 2009 : Lulus SD Swasta Setia Budi Abadi Perbaungan
2. Tahun 2012 : Lulus SMP Negeri I Perbaungan
3. Tahun 2015 : Lulus SMA Negeri I Perbaungan
4. Tahun 2015 : Diterima di Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara