

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN
PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : BEBY LESTARI
NPM : 1405160065
Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

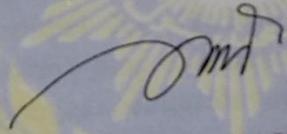
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : BEBBY LESTARI
N.P.M : 1405160065
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan sidang skripsi.

Medan, Maret 201

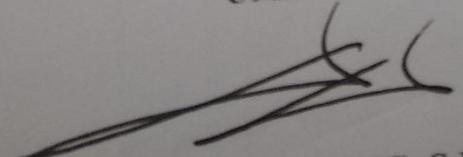
Pembimbing Skripsi


SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan
UMSU




H. JANURI, S. E., M.M.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **BEBBY LESTARI**
 NPM : **1405160065**
 Prodi : **MANAJEMEN**
 Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

Dinyatakan : *(Bahwa)* **Elhas Fadhilun** dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

RAIHANA DAULAY, SE, M.Si

HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, SE, M.M

Panitia Ujian

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Bebby lestari
NPM : 1405160063
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan...6...02...20.18
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ASBTRAK

BEBY LESTARI (1405160065) Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 165 orang karyawan. Penelitian untuk mengambil sampel peneliti menggunakan rumus slovin jadi total sampel yang diambil sebanyak 62 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (questioner), wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinan.

Ada pengaruh positif variabel X_1 (Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kedisiplinan kerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $2,592 > 2,000$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel kedisiplinan (Y). Ada pengaruh negative variabel X_2 (budaya organisasi) terhadap variabel Y $<$ yaitu $0,470 > 2,000$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa ada tidaknya budaya organisasi perusahaan kedisiplinan kerja karyawan akan tetap berjalan dengan baik. Dari uji F diperoleh $13,515$ dengan $F_{tabel} 3,15$ atau $sig 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kedisiplinan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah yang telah memberikan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda dan Ibunda yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memebri semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Agussani, MA.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dan Wkll Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Susi Handayani, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
8. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si selaku dosen PA sekaligus dosen pembanding yang sudah memberikan saran dan masukkan dalam seminar skripsi.
9. Bapak dan Ibu dosen beserta para staff Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh staff atau pegawai di PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
11. Dan terima kasih kepada teman-teman saya Bonita Ayu Pradita, Juli Handayani, Mutia Anggraini, Lailan Akmalia, M. Yakub dan teman-teman dari Manajemen A Padi stambuk 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Maret 2018
Penulis

BEBBY LESTARI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kedisiplinan	7
a. Pengertian Kedisiplinan	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan	8
c. Indikator-indikator kedisiplinan.....	8
2. Kepemimpinan	10
a. Pengertian Kepemimpinan	10
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.....	10
c. Fungsi kepemimpinan	12
d. Indikator-indikator kepemimpinan	13
3. Budaya Organisasi	14
a. Pengertian Budaya Organisasi	14

b. Faktor-faktor Budaya Organisasi	15
c. Fungsi Budaya Organisasi	17
d. Karakteristik Budaya Organisasi.....	17
e. Indikator-indikator Budaya Organisasi	19
B. Kerangka Konseptual	21
C. Hipotesis.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Definisi Operasional.....	24
C. Tempat dan Waktu Pnelitian.....	26
D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Analisis Data.....	33
a. Asumsi Klasik	33
b. Regresi Linier Berganda	35
c. Uji Hipotesis	35
d. Koefisien Determinasi.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kedisiplinan.....	24
Tabel III.2 Indikator Kepemimpinan	25
Tabel III.3 Indikator Budaya Organisasi.....	25
Tabel III.4 Skedul Penelitian.....	26
Tabel III.5 Hasil Perhitungan Sampel.....	28
Tabel III.6 Skala Liker's	29
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X1)	30
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X2)	31
Tabel III.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y)	31
Tabel III.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y)	31
Tabel III.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y)	31
Tabel III.9 Hasil Uji Reliabilitas	32
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert.....	38
Tabel IV.2 Respondent Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel IV.3 Respondent Berdasarkan Usia	40
Tabel IV.4 Skor Variabel Kepemimpinan (X1).....	41
Tabel IV.5 Skor Variabel Budaya Organisasi (X2)	45
Tabel IV.6 Skor Variabel Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y).....	44
Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolonieritas	48
Tabel IV.8 Koefisien Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel IV.9 Koefisien Regresi.....	52
Tabel IV.10 Hasil Uji F.....	53
Tabel IV.11 Hasil Uji Determinan	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja.....	21
Gambar II.2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja....	22
Gambar II.3	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja	23
Gambar IV.1	Normalitas.....	47
Gambar IV.2	Heterokesitas.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam suatu organisasi sumberdaya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang di lakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Namun perlu untuk di cermati bahwa bakat dan daya cipta manusia sebagai personal dan karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia jika unsur sumberdaya manusianya tidak di perhatikan apalagi ditelantarkan. Organisasi harus dapat di kelola dengan baik. Mengelola karyawan sangat diperhatika karena karyawan merupakan faktor yang sangat berarti sebagai penggerak utama.

Memperdayakan karyawan dalam perusahaan bukanlah merupakan persoalan yang muda dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan dan organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Setiap perusahaan menginginkan para karyawan memenuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Karyawan di tuntutan untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efesien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui

kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumberdaya manusia adalah melalui penegakan disiplin karyawan. Penerapan disiplin merupakan yang harus dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah, akan tetapi sebagai suatu sikap yang timbul dari dalam diri karyawan untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban-kewajiban dan peraturan-peraturan yang telah di tentukan sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang di laksanakan.

Disiplin sangat di perlukan baik individu bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang OB di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa kedisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

kondisi atau sikap hormat kepada pimpinan yang ada di suatu perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu di abaikan, atau sering di langgar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan dan pemimpin yang ada di dalam perusahaan hal itu menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik di dalam perusahaan.

Selain faktor kepemimpinan, salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu

kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat mengerakan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar setiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apa lagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang di larang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, apa yang harus di lakukan dan apa yang tidak boleh di lakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu.

Menurut agusthina et al (2012) keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara atau sektor public sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan beserta manajemannya dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan adminitrasi dan personalia. Dalam hal ini, kepemimpinan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Adapun yang terjadi di perusahaan lemahnya kepemimpinan yang dilakukan terhadap bawahan.

Pada PD. Pembanguna Kota Medan merupakan badan usaha milik daerah atau BUMD yang bergerak dalam menangani dalam empat bidang usaha masing-masing usha konstruksi, proferti, insfrastruktur dan hiburan. Penomena yang terjadi pada pegawai di PD. Pembangunan Kota Medan adalah masih belum mematuhi peraturan-peraturan perusahaan hal ini dapat terlihat dari pelaksanaan kerja karyawan yang masih banyak melanggar peraturan-peraturan yang berlaku dan kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang di bebankan pada mereka. Masih ada karyawan yang melanggar peraturan, seperti karyawan

yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang di tentukan. Pelanggaran peraturan tersebut sangat mempengaruhi kinerja karena jam kerja pegawai menjadi berkurang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diketahui identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Masih rendahnya kedisiplinan karyawan terlihat dari adanya karyawan yang tidak hadir dan terlambat datang ke kantor.
2. Masih kurangnya pengawasan yang di lakukan pimpinan terhadap karyawan, seperti tidak menegur karyawan yang tidak mematuhi peraturan.

C. Batasan dan Rumusah Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan di PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan ?
- b) Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan ?
- c) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kedisiplinan karyawan PD. Pembangunan Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan PD. Pembangunan Kota Medan
- b) Menegetahui dan menganalisi pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan karyawan PD. Pembangunan Kota Medan
- c) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

a. Bagi peneliti :

Dengan penelitian ini, maka peneliti akan mengetahui penerapan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PD.Pembangunan Kota Medan.

b. Bagi Perusahaan:

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Disiplin karyawan

a. Pengertian disiplin

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif SDM yang terpenting karena semakain baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Malayu Hasibuan(2009).

Songodimendjo dalam Sutrisno (2009), mengatakan:

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memetui dan menaati norma- norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Latainer dalam sutrisno (2009) mengatakan “ disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku.”

Beach dalam sutrisno (2009) “disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak prilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.”

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam

diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan suatu kerelaan pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh lingkungan atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Hasibuan (2007,hal.194), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

c. Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, menurut Agustini (2011) indikator kedisiplinan adalah :

1. Kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Adapun penjelasan dan indikator diatas adalah :

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan.

2. Tata cara kerja

Tata cara kerja merupakan aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antar manusia, serta keamanan perusahaan.

3. Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan merupakan ukuran kepatuhan atau mengikuti pada yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar tanggung jawab.

Jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan kebijaksanaan dan hasil kerjanya, sarana prasarana yang diperlukan serta perilaku kerjanya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur , menuntun dan

juga menunjukkan, ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, karena menjadi pemimpin tidak mudah dan tidak semua orang mempunyai kesamaan dalam menjalankan kepemimpinannya.

Menurut Rivai (2006) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau member contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2016) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Sedangkan menurut handoko (2016) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi suatu kelompok organisasi kearah tercapainya tujuan.

b. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Siagian (2010) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan pemimpin.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Tuntutan tugas
4. Harapan dan perilaku rekan
5. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan
6. Kultur dan kewajiban organisasi.

Berikut penjelasannya:

1) Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan pemimpin

Seorang manajer yang telah berhasil melaksanakan supervisi kecil, mungkin memilih gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan.

2) Harapan dan perilaku atasan

Memiliki kekuasaan untuk menyalurkan imbalan organisasional seperti bonus dan promosi, para atasan tentu saja mempengaruhi perilaku manajer tingkat bawah.

3) Tuntutan tugas

Sifat dan tanggung jawab pekerjaan bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan dipilih seorang manajer.

4) Harapan dan perilaku rekan

Pandangan dan sikap rekan manajer sering sangat efektif mempengaruhi kerja manajer.

5) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan

Keterampilan, pelatihan dan sikap bawahan mempengaruhi gaya yang dipilih manajer.

6) Kultur dan kewajiban organisasi.

Keduanya membentuk perilaku pemimpin dan harapan bawahan.

c. Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan

secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Menurut Ernie (2013) terdapat dua fungsi kepemimpinan yang terkait dengan hal ini, yaitu fungsi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan (task related function), dan fungsi yang terkait dengan hubungan sosial atau pemeliharaan kelompok (group maintenance function). Fungsi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam menjalankan berbagai pekerjaan atau tugas yang telah direncanakan dalam suatu organisasi. Adapun fungsi yang terkait dengan hubungan sosial atau pemeliharaan kelompok memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam upaya untuk senantiasa memelihara kesatuan diantara sesama pekerja, pengertian dengan dan sesama mereka.

Fungsi pemimpin dalam organisasi atau perusahaan menurut Terry dalam buku Sutrisno (2009) yaitu:

1. Perencanaan.
2. Pengorganisasian.
3. Penggerakan.
4. Pengendalian.

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok.

Fungsi utama pemimpin menurut Gerungan dalam buku Sutrisno (2009) yaitu:

1. Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
3. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Edwin Ghiselli dalam Handoko (2016) mengemukakan teori kepemimpinan yang merupakan indikator dari kepemimpinan itu sendiri. Sifat kepemimpinan tersebut yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2. Kebutuhan prestasi akan pekerjaan

Hal ini mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.

4. Ketegasan

Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah..

3. Budaya Organisasi.

a. Pengertian Budaya Organisasi.

Budaya organisasi dapat di definisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati, dan di ikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga di sebut juga budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, dianut bersama anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan) .

b. Faktor- faktor budaya organisasi

Djoko Santoso Moeljono(2005) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya budaya perusahaan, yaitu:

1. Komunikasi
2. Motivasi
3. Karakteristik organisasi
4. Proses-proses administratif
5. Struktur organisasi
6. Gaya manajemen

Dari sisi fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2011) mempunyai beberapa fungsi, yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peranan berbeda hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota bagi anggota- anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individu.
4. budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan system sosial.

a. Indikator budaya organisasi

Menurut Robbins dalam Brahmasari (2004), indikator budaya organisasi ada empat, yaitu:

1. Nilai-nilai organisasi
2. Dukungan manajemen
3. system imbalan
4. Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar

B. Kerangka Konseptual

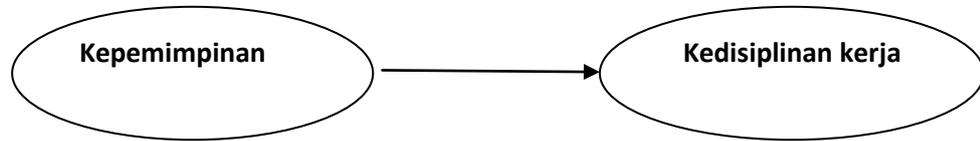
Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independen variable atau variable bebas(kepemimpinan dan kompensasi) terhadap dependent variable terikat(disiplin kerja karyawan) .

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

kepemimpinan adalah suatu kegiatan proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan suatu agar dicapai hasil yang dicapai.

Anoraga dalam sutrisno (2009) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud mengerakan orang-orang agar penuh dengan pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus di hadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat mengerakan para

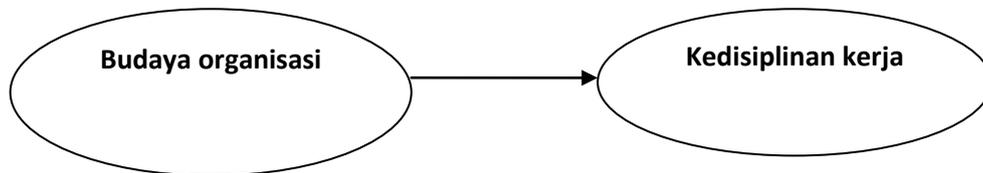
bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.



Gambar II-1

Pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja

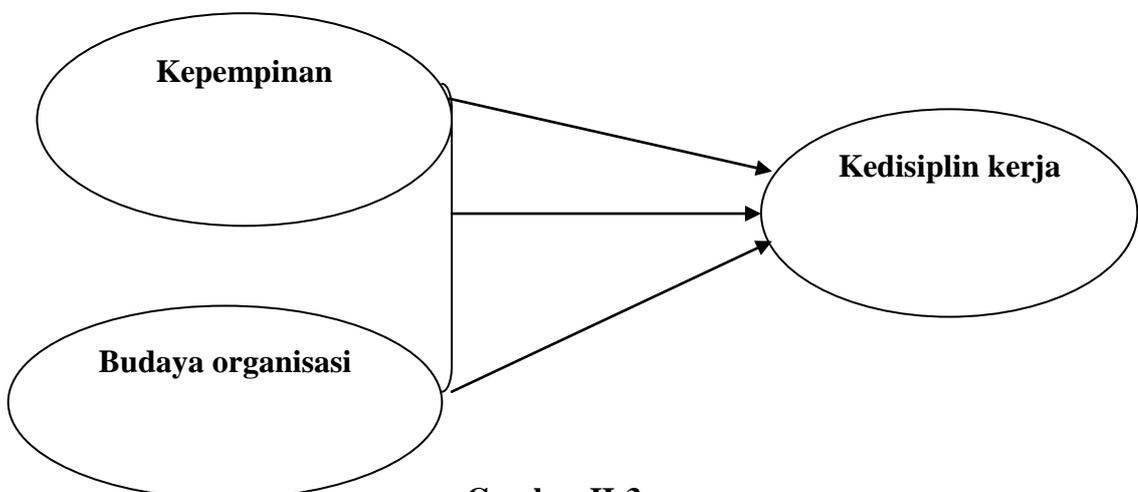


Gambar II-2

Pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja

3. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja

Variabel kepemimpinan dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.



Gambar II-3

Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kedisiplin kerja.

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiono (2013) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
3. Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel.

B. Definisi operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variable sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. kedisiplinan Kerja (Variabel Y) adalah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel III-1

Indikator Kedisiplin Kerja

No.	Indikator
1.	Kehadiran
2.	Tata cara kerja
3.	Ketaatan pada atasan
4.	Kesadaran bekerja
5.	Tanggung jawab

Sumber : Agustini (2011)

2. Kepemimpinan (X1) adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya.

Tabel III.2

Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator
1.	Kemampuan
2.	Kebutuhan prestasi akan pekerjaan
3.	Kecerdasan
4.	Ketegasan
5.	Kepercayaan diri

Sumber :Handoko (2016)

3. Budaya Organisasi (X2) adalah

Tabel III-3

Indikator Budaya organisasi

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PD. Pembangunan Kota Medan No 2-4.

2. Waktu penelitian

waktu penelitian direncanakan bulan November 2017 sampai februari 2018.

Tabel III-4

Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov'17				Des'18				Jan'18				Feb'18				Maret'18			
		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	Pembuatan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Revisi																				
6	Riset																				
7	Pengumpulan Data																				
8	Pengolahan Data																				
9	Bimbingan Skripsi																				
10	Pengesahan Skripsi																				
11	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel**1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. “populasi penelitian ini adalah semua karyawan tetap PD. Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 165 karyawan .

2. Sampel

Menurut Sugiono (2013). Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Cara pengambilan sampel dari populasi dapat dilakukan dengan memperhatikan unsure peluang atau tidak. Penelitian jumlah sampel yang diambil sebagian respondent dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

Adapun persamaan sebagai berikut:

$$\text{Populasi itu. } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$N = \frac{165}{1+(165 \cdot 0.1^2)} = 62$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,01.

Berdasarkan perhitungan Slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

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 ditujukan kepada para pegawai atau responden diobjek penelitian yaitu PD.Pembangunan Kota Medan.

Tabel III-5.

Skala Liker's

PERTANYAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengukur aliditas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan 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

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2005,hal. 45) Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang di perlukan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Menurut (Juliandi, Irfan, dan Manurung. 2013, hal. 160) asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak,

yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Sugiyono, 2013)

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2013). Demikian juga sebaliknya Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,05$ atau sama dengan $VIF > 5$. (Sugiyono, 2013)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola

tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Sugiyono, 2013)

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut :

$$Y = +b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

Y = disiplin kerja

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

x_1 = kepemimpinan

x_2 = budaya organisasi

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical*

Package for Social Science (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono. 2013)

Keterangan : r = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = jumlah sample

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t-tabel

Hipotesis dalam penelitian ini :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam kriteria pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan, Manurung. 2013 hal. 94):

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji F(Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis

kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan rumus :

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

(Sugiyono. 2013)

Keterangan : R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

N = Jumlah variabel

F = *f*-hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan *f*-tabel

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan, Manurung. 2013 hal. 95):

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat: Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu. Nilai R^2 yang kecil

menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0).

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

(Sugiyono. 2013)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

$(R_{yx_1 x_2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Seterah dilakukan penelitian maka terdapat berbagai data tentang responden dalam hal ini data yang telah diperoleh disajikan selama masa penelitian yang berlangsung pada PD. Pembangunan Kota Medan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data/instrument yang kemudian diolah dan di analisis.

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variable X_1 , 10 pernyataan untuk variable X_2 dan 1p pernyataan untuk variabel Y. di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kepemimpinan: yang menjadi variabel X_2 adalah budaya organisasi , yang menjadi variabel Y adalah kedisiplinan kerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 62 responden sebagai sample penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel silang.

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

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

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kepemimpinan , variable budaya organisasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kedisiplinan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam kuantitatif dengan responden sebanyak 62 orang. Adapun dari ke 62 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

a. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV-2

Responden Berdasarkan jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	35	56.5	56.5	56.5
perempuan	27	43.5	43.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : data primer (data diolah melalui kuesioner)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar jenis kelamin responden dalam penelitian ini yaitu laki-laki sebanyak 35 orang persentase 56,5% perempuan sebanyak 27 orang persentasenya 43.5 %

b. Berdasarkan usia

**Tabel IV-3
Responden Berdasarkan usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 tahu	23	37.1	37.1	37.1
30-39 tahun	15	24.2	24.2	61.3
40-50 tahun	19	30.6	30.6	91.9
>50 tahun	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : data primer (data diolah melalui kuesioner)

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja di PD. Pembangunan Kota Medan yang berusia 20-29 tahun sebanyak 23 orang (37.1) usia 30-39 tahun sebanyak 15 orang (24.2) usia 40-50 tahun sebanyak 19 orang (30.6) usia > 50 tahun sebanyak 5 orang (8.1).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyarvan pada PD. pembangunan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel IV-4
Skor Variabel Kepemimpinan (X₁)

Alternative Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,0	4	6,5	14	22,6	34	54,8	10	16,1	62	100
2	0	0,0	5	8,1	21	33,9	29	46,8	7	11,3	62	100
3	2	3,2	3	4,8	18	29,0	29	46,8	10	16,2	62	100
4	1	1,6	3	4,8	29	46,8	23	37,1	6	9,7	62	100
5	4	6,5	5	8,1	29	46,8	17	27,4	7	11,3	62	100
6	2	3,2	4	6,5	17	27,4	30	48,4	9	14,5	62	100
7	3	4,8	5	8,1	20	32,3	29	46,8	5	8,1	62	100
8	3	4,8	4	6,5	22	35,5	25	40,3	8	12,9	62	100
9	0	0,0	3	4,8	23	37,1	26	41,9	10	16,1	62	100
10	0	0,0	2	3,2	13	21,0	31	50,0	16	25,8	62	100

Sumber: data spss

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang pimpinan memiliki kemampuan untuk mengarahkan yang memilih setuju sebanyak 34 orang atau persentase 54%
- b) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan arahan pada karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaan yang memilih setuju sebanyak 29 orang persentasenya 46%.
- c) Jawaban responden tentang pimpinan mengadakan *briefing* setiap hari yang memilih setuju sebanyak 29 orang persentasenya sebanyak 46%.
- d) Jawaban responden tentang karyawan yang berprestasi akan mendapatkan kesempatan di promosikan jabatan yang memilih setuju 23 orang persentasenya sebanyak 37%.
- e) Jawaban responden tentang pimpinan perusahaan mempunyai pengetahuan luas yang memilih setuju sebanyak 17 orang persentasenya 27.4%

- f) Jawaban responden tentang pimpinan dapat membangkitkan rasa percaya diri karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang di berikan yang memilih setuju sebanyak 30 orang persentasenya 48,4%.
- g) Jawaban responden tentang atasan selalu mengawasi apa yang bawahan kerjakan yang memilih setuju sebanyak 29 orang persentasenya 46,8%.
- h) Jawaban responden tentang karyawan yang sering melanggar peraturan perusahaan akan diberikan sanksi yang memilih setuju sebanyak 25 orang persentasenya 40.3%.
- i) Jawaban responden tentang pimpinan mampu menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan yang memilih setuju sebanyak 26 orang persentasenya 50.0%.
- j) Jawaban responden pimpinan selalu percaya diri jika ada kritikan dan saran dari bawahan yang memilih setuju sebanyak 31 orang persentasenya 50%.

b. Variabel Pengawasan (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan nilai-nilai fiekuensi jawaban responden tentang variabel Pengawasan sebagai berikut:

Tabel IV-5
Skor Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Alternative Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,6	3	4,8	19	30,6	28	45,2	11	17,7	62	100
2	2	3,2	4	6,5	25	40,3	20	32,3	11	17,7	62	100
3	1	1,6	3	4,8	21	33,9	25	40,3	12	19,4	62	100
4	0	0,0	3	4,8	17	27,9	29	46,8	13	21,0	62	100
5	0	0,0	2	3,2	13	21,0	36	58,1	11	17,7	62	100
6	0	0,0	2	3,2	23	37,1	27	43,5	7	11,3	62	100
7	3	4,8	5	8,1	19	30,6	27	43,5	8	12,9	62	100
8	0	0,0	4	6,5	18	29,0	32	51,6	8	12,9	62	100
9	1	1,6	3	4,8	16	25,8	35	56,5	7	11,3	62	100
10	0	0,0	4	6,5	14	22,6	33	53,2	11	17,7	62	100

Sumber: data spss

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pimpinan selalu datang tepat waktu memilih setuju sebanyak 28 orang persentasenya 45.2%
- b. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki dan memberi contoh semangat kerja baik yang menjawab setuju sebanyak 20 orang persentasenya 32.3%
- c. Jawaban responden tentang saya mampu mengedepankan perusahaan daripada kepentingan pribadi yang menjawab setuju sebanyak 25 orang persentasenya 40.3%
- d. Jawaban responden tentang saya peduli pada masalah yang dihadapi perusahaan dan berusaha menyelesaikannya yang menjawab setuju sebanyak 29 orang persentasenya 46.8%.
- e. Jawaban responden tentang saya berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan baik yang menjawab setuju sebanyak 36 orang persentasenya 58.1%

- f. Jawaban responden tentang saya selalu ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan diluar perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 27 orang persentasenya 43.5%.
- g. Jawaban responden tentang kepala bagian memberikan arahan atas pekerjaan yang saya lakukan yang menjawab setuju sebanyak 27 orang persentasenya 43.5%
- h. Jawaban responden tentang saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang di berikan kepada perusahaan untuk menduduki posisi tertentu didalam perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 32 orang persentasenya 51%
- i. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya kerjakan selalu memberikan saya tantangan yang menjawab setuju sebanyak 35 orang persentasenya 56.5%.
- j. Jawaban responden tentang adanya penghargaan dari perusahaan jika saya dapat mecapai target yang diinginkan perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 33 orang persentasenya 53.2%.

c. Variabel Kedisiplinan kerja Karyarvan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan nilai-nilai fiekuensi iawaban responden tentang variabel kedisiplinan kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV-6
Skor Variabel Kedisiplinan kerja Karyawan (Y)

Alternative Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	4,8	5	8,1	23	37,1	22	35,5	9	14,5	62	100
2	2	3,2	4	6,5	11	17,7	31	50,0	14	22,6	62	100
3	2	3,2	1	1,6	18	29,0	29	46,8	12	19,4	62	100
4	1	1,6	2	3,2	16	25,8	29	46,8	14	22,6	62	100
5	1	1,6	4	6,5	15	24,2	26	41,9	16	25,8	62	100
6	0	0,0	4	6,5	9	14,5	32	51,6	16	25,8	62	100
7	0	0,0	2	3,2	11	17,7	39	62,9	10	16,1	62	100
8	0	0,0	5	8,1	12	19,4	29	46,8	16	25,8	62	100
9	0	0,0	1	1,6	15	24,2	34	54,8	12	19,4	62	100
10	0	0,0	1	1,6	13	21,0	38	61,3	10	16,1	62	100

Sumber: data spss

Dari table diatas dapat diuraikan sebagaiberikut:

- a) Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang menjawab setuju sebanyak 22 orang persentasenya 35.5%
- b) Jawaban responden tentang jika saya tidak hadir ke kantor saya menghubungi kepala bagian di ruangan saya yang menjawab setuju sebanyak 31 orang persentasenya 50.0%
- c) Jawaban responden tentang absen menurut saya sangat penting dalam prosedur penegakan disiplin kerja yang menjawab setuju sebanyak 29 orang Persentasenya 46.8%.
- d) Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai top yang ada di dalam perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 29 orang persentasenya 46.8%.

- e) Jawaban responden tentang saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap hari yang menjawab setuju sebanyak 26 orang persentasenya 41.9%.
- f) Jawaban responden tentang saya akan lembur kerja ketika atasan meminta saya lembur yang menjawab setuju sebanyak 32 orang persentasenya 51.6%.
- g) Jawaban responden tentang saya melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya yang menjawab setuju sebanyak 39 orang persentasenya 62.9%.
- h) Jawaban responden tentang saya melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan peraturan yang menjawab setuju sebanyak 29 orang persentasenya 9.4%.
- i) Jawaban responden tentang saya akan menggantikan tugas karyawan lain jika karyawan tersebut tidak hadir yang menjawab setuju sebanyak 34 orang persentasenya 54.8 %.
- j) Jawaban responden tentang jika ada yang salah didalam pekerjaan yang saya lakukan saya bertanggung jawab dalam hal itu yang menjawab setuju sebanyak 38 orang persentasenya 61.3%.

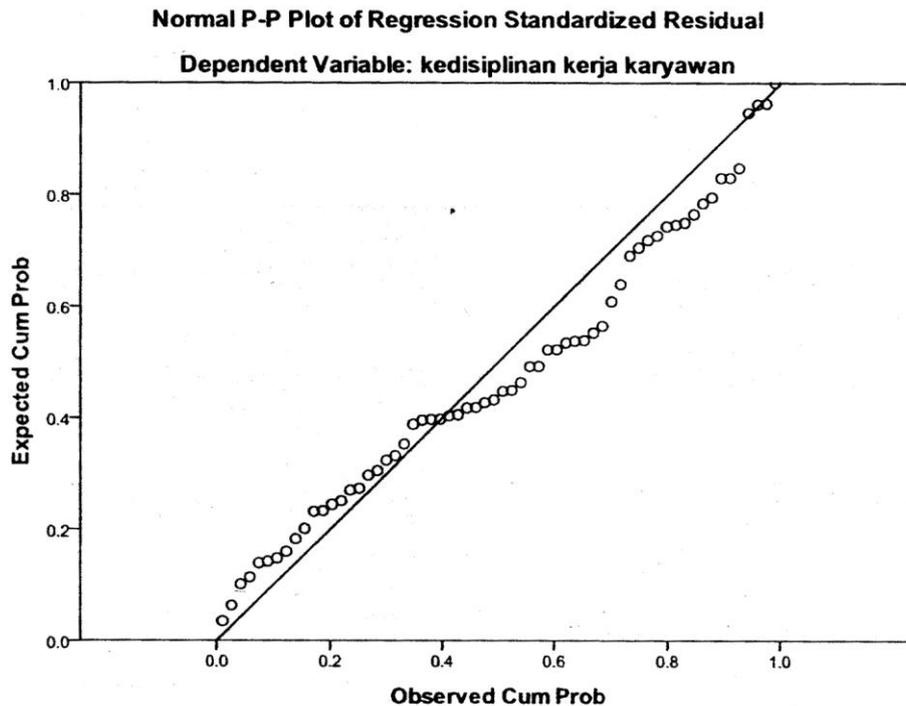
3. Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Penguji asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan grafik



Gambar IV-1 Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa medel regresi telah memenuhi asumsi normalitas, akrena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikoloneritas

Uji multikoloneritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variable independent. Cara

yang digunakan menilainya adalah dengan melihat nilai factor nflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-7 Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.336	5.145		
	kepemimpinan	.603	.216	.372	2.685
	budaya organisasi	.101	.216	.372	2.685

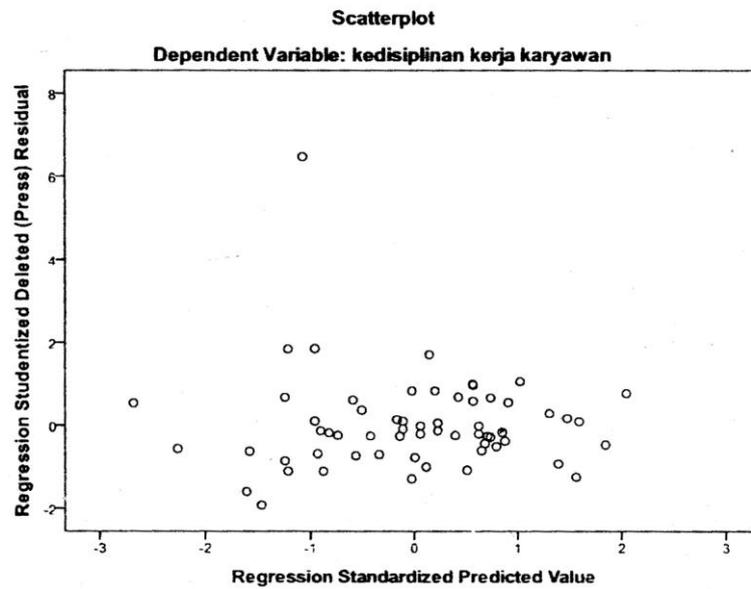
a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja karyawan

Sumber: data diolah

Variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikoleneartitas dalam variable independen.

c. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas dilakukan dengan menggunakan analisi grafik. Pada analisi grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heterokedasitas jika titik penyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu.



Gambar IV-2 Heterokedasitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga “tidak terjadi heterokedasitas” pada model regresi.

4. Korelasi Berganda

a. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variable gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari table berikut ini :

Berikut adalah rumus dari regresi linear berganda

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Karyawan

β = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variable

X1 = Kepemimpinan

X2 = Budaya organisasi

e = Error

Tabel IV-8 Koefisien Regresi

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	13.336	5.145	
	Kepemimpinan	.603	.216	.492
	budaya organisasi	.101	.216	.083

a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja karyawan

Sumber: Data Diolah (2018)

Data perhitungan dengan menggunakan program computer SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 19.0 didapat :

$$b = 13.336$$

$$b_1 = 0.603$$

$$b_2 = 0.101$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 13.336 + 0.603X_1$$

Nilai persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

- a. Nilai konstanta sebesar 13.336 menunjukkan bahwa jika variable independent yaitu kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dalam mengalami konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kedisiplinan kerja karyawan sebesar 13.336.

- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,603$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan produktifitas kerja pada PD. Pembangunan Kota Medan kontribusi yang diberikan kepemimpinan sebesar 60.3%. kontribusi yang diberikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan dilihat dari *standarrized coefisients* pada Tabel IV-8 diatas.
- c. Nilai koeflsien regresi $X_2 : 0.101$ menunjukkan apabila budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatkan PD-Pembangunan Kota Medan sebesar 10.0% kontribusi yang diberikan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan dilihat dari *standarrized coefisients* pada Tabel IV-8 diatas.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

Tabel IV-9 koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.336	5.145		2.592	.012
	Kepemimpinan	.603	.216	.492	2.788	.007
	budaya organisasi	.101	.216	.083	.470	.640

a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja karyawan

Sumber: data penelitian diolah

Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat α : 5% dengan dua arah (0,05).

Nilai t_{tabel} untuk $n = 62 - 2 = 60$ adalah 2,000

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 , yaitu kepemimpinan memiliki signifikansi sebesar $2.788 >$ dari 2.000 artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan. Berarti kepemimpinan sangat berperan penting dalam kedisiplinan kerja karyawan

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 yaitu Budaya Organisasi sebesar $0,470 <$ dari 2.000 artinya bahwa Budaya organisasi tidak signifikan terhadap disiplin karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan. Berarti budaya organisasi tidak berperan penting dalam kedisiplinan kerja karyawan tanpa adanya budaya organisasi di suatu perusahaan, kedisiplinan kerja karyawan akan tetap berjalan.

b. Uji simultan (Uji F)

Ketentuannya jika nilai probabilitas $F(\text{sig})$ pada tabel Anova $<$ α : 0,05. maka H_a ditolak dan H_o diterima. Data yang dipergunakan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut

Tabel IV-10 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770.470	2	385.235	13.515	.000 ^a
	Residual	1681.740	59	28.504		
	Total	2452.210	61			

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kedisiplinan kerja karyawan

Sumber: Data penelitian (Diolah)

$F_{\text{tabel}} = n-k-1=62-2-1=59$ adalah 3, 15

Dari tabel di atas di peroleh adalah nilai F sebesar $13,515 >$ dari 3.15 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan dk: $62-2-1=59$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3.15 menunjukan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y), maka dapat diketahui nilai *R Square* sebagai berikut:

Tabel IV-11 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.314	.291	5.33892

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kedisiplinan kerja karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS

Dari tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi R-Square sebesar 0.314% ini menunjuk an 31,4Yo variasi kedisiplinan kerja karyarvan di tentukan oleh peran dari variasi nilai kepemimpinan dan budaya organisasi dalam

mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan adalah sebesar 31,4%, sementara 68,60% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

B.Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan. Menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ $2,592 > 2.000$, sehingga dapat disimpulkan bahwa signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan. Adanya pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang efektif maka kedisiplinan kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2006).

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa budaya organisasi dan kedisiplinan kerja karyawan tidak berpengaruh atau tidak signifikan hal ini dibuktikan dengan uji $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ $0,470 > 2.000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berperan penting dalam kedisiplinan kerja karyawan tanpa adanya budaya organisasi di suatu perusahaan kedisiplinan kerja karyawan akan tetap berjalan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan karyan pada PD.Pembangunan Kota Medan menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai t_{hitung} sebesar $13,515 > 3.15$ dengan signifikan $0.000 < 0.005$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan dengan tingkat signifikan 5%. Kerena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya orgarnisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplin Kerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap kedisiplinan Karyawan pada PD.Pembangunan Kota Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ $2.788 > 2.000$ berada di daerah penerimaan (H_0) ditolak hal ini dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kedisiplinan kerja Karyawan. Artinya tingkat Kepemimpinan secara positif maupun negative dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan pada perusahaan tersebut.
2. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh negative terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ $0,470 < 2.000$ berada di daerah penerimaan (H_0) diterima, hal ini dinyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kedisiplin kerja karyawan. Artinya tingkat budaya organisasi Secara positif maupun negative tidak dapat mempengaruhi kedisiplin karyawan pada perusahaan tersebut.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan karyawan pada PD.Pembangunan Kota Medan menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh, di mana

berdasarkan hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ $113,515 > 3.15$ dengan signifikan $0,000 < 0,005$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5%. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas karena ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan maka saran yang di berikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi PD. Pembangunan Kota Medan hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kepemimpinan mengingat kepemimpinan yang tinggi akan berpengaruh dalam pembentukan kepuasan kerja yang lebih baik pula bagi para karyawan.
2. Para karyawan hendaknya dituntut untuk menjaga budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan tersebut seperti tidak membeda-bedakan antara satu orang dengan orang yang lain. Hal ini dilakukan agar tetap menjaga kekompakan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut.
3. Mengingat kemajuan perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya alangkah baiknya para karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan bersama-sama untuk meningkatkan kepemimpinan dan budaya organisasi yang mereka miliki guna menumbuhkan suatu kedisiplinan kerja yang baik. karena jika perusahaan memiliki SDM yang baik, maka semua pekerjaan di dalam perusahaan akan dapat dikerjakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar, Juliandi (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit cita pustaka media. Perintis. Bandung
- Danang, sunyoto (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Jakarta: Jagakarsa.
- Edy, sutrisno (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Prenadamedia.
- Edy, Sutrisno (2010). *Budaya Organisasi*. Penerbit Kencana Prenadamedia. Edisi Pertama. Jakarta Cetakan Kedua'
- Handoko, T.Hani, (2016). *Manajemen*. Edisi II Jogjakarta. BPFE
- Hasibuan {2 009}. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga belas.
- Ilham Khaliq (2015), *pengaruh budaya organisasi disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu*. (program pasca sarjana Universitas Riau Pekan Baru).
- Kadek Ary Setiawan (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (PT.Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bodung)* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali. Indonesia'
- Mangkunegara (2015) . *Manajemen sumber Daya Manusia*. cetakan kedua belas. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya'
- Miftah Thoha (2015). *Kepemimpinan dan Manajemen*, Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Muhammad Sulthon (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Peningkatan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi (PT.Gentong Gotri Semarang)* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat Alfabeta.