

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOCFIN INDONESIA

SKRIPSI

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



OLEH :

Nama : Putri Ayu Andira Siregar
NPM : 1805160015
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITASMUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 15 Agustus 2022 Pukul 08.30WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI AYU ANDIRA SIREGAR
N P M : 1805160015
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOCFIN INDONESIA

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. H. MUJIB FAUZI RAMBE, S.E., M.M.)

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.)

Pembimbing

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., 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

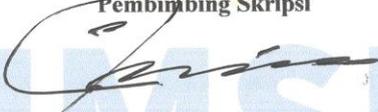
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : PUTRI AYU ANDIRA SIREGAR
N P M : 1805160015
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN,
BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. SOCFIN INDONESIA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi


ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


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


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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : PUTER ayu andra sregat
NPM : 1005 1600 15
Konsentrasi : SDM (Sumber Daya Manusia)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
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 Proyck Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Putri Ayu Andira Siregar
N.P.M : 1805160015
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Nama Dosen Pembimbing : Asrizal Efendy Nasution SE.,M.Si
Judul Penelitian : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT SOCFIN INDONESIA (Medan)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- lebih polus lagi' with masalah variable y - 817 formulae penulisan dipaparkan lagi - variabel X_1, X_2, X_3, X_4 lebih dijelaskan lagi.	23 Mei 2022	
Bab 2	- Kerangka konseptual diperbaiki dan disesuaikan - dan rumusan masalah - masalah & fokus penelitian terdulu.	07 Juni 2022	
Bab 3	- Question tabel kegunaan disesuaikan - Uji-t dan F ditautkan dengan permasalahan - with contoh. Kelembutan dan leluasa.	07 Juni 2022 17 Juni 2022	
Bab 4	- Ganti nilai tabel 1. Sebaiknya dan nilai yg ada. - simpulan with uji t dan F diperbaiki - pembahasan dibuat sesuai dan masalah yg ada - ditetukan dan hasil analisis.	20 Juni 2022 13 Juli 2022	
Bab 5	- Kesimpulan dibuat sesuai dan rumusan masalah. - Saran disesuaikan dan hasil penelitian.	15 Juli 2022	
Daftar Pustaka	- tambah jurnal dopriy minimal 3. - Ganda mendaly.	18 Juli 2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Sidang meja hijau	20 Juli 2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, 20 Juli 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

Asrizal Efendy nasution SE., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOCFIN INDONESIA

Putri Ayu Andira Siregar
1805160015

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhbar Basri no.3 telp. (061) 6624567
Email: ayuandirasiregar513@gmail.com

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kuantitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor faktor tersebut yang paling berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT Socfin Indonesia, dalam penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif dan kuantitatif, Penelitian ini dilaksanakan di PT Socfin Indonesia Jl. Kol. Yos Sudarso No.666, Glugur Kota, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20115, Indonesia, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Socfin Indonesia yang berjumlah 132 orang dari berbagai divisi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling slovin dengan jumlah sampel 53, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, adapun hasil penelitian ini adalah, secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo , hal ini dikarenakan t hitung $>$ t tabel. secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo , hal ini dikarenakan t hitung $>$ t tabel. secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo , hal ini dikarenakan t hitung $>$ t tabel. secara parsial disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo , hal ini dikarenakan t hitung $>$ t tabel, Dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Socfindo karena f hitung $>$ f tabel dan sig $0.000 <$ 0.05 .

Kata kunci : *Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Dan Kinerja*

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION, LEADERSHIP STYLE, CULTURE ORGANIZATION, WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE EMPLOYEES PT. SOCFIN INDONESIA

**Putri Ayu Andira Siregar
1805160015**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhbar Basri no.3 telp. (061) 6624567
Email: ayuandirasiregar513@gmail.com

Performance is the result of a person's work in quality and quantity that has been achieved by employees in carrying out their duties according to the responsibilities given, while the purpose of this study is to find out these factors that have the most influence on the performance of the employees of PT Socfin Indonesia, in this study the used in this study are associative and quantitative approaches. This research was carried out at PT Socfin Indonesia Jl. Cabbage. Yos Sudarso No. 666, Glugur Kota, Kec. Medan Bar., Medan City, North Sumatra 20115, Indonesia. The population in this study were all permanent employees of PT Socfin Indonesia, totaling 132 people from various divisions. The sample used in this study was slovin sampling with a total sample of 53, the data analysis technique used in this study is a multiple linear regression analysis, while the results of this research are, partially motivation has a positive and significant effect on the performance of PT Socfindo employees, this is because $t \text{ count} > t \text{ table}$. partially leadership style has a positive and significant effect on the performance of PT Socfindo employees, this is because $t \text{ count} > t \text{ table}$. Partially, organizational culture has a positive and significant effect on the performance of PT Socfindo employees, this is because $t \text{ count} > t \text{ table}$. partially discipline has a positive and significant effect on the performance of PT Socfindo employees, this is because $t \text{ count} > t \text{ table}$, In this study the independent variables consisting of motivation, leadership style, organizational culture and discipline together affect the performance of PT Socfindo employees because $f \text{ count} > f \text{ table}$ and $\text{sig } 0.000 < 0.05$.

Keywords: *Motivation, leadership Style, Organizational Culture, Discipline and Performance*

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kesehatan dan Rahmat – Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia** Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, dengan segala keteladanan yang ada pada – Nya, terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besar Nya kepada :

1. Yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibu tercinta, dan Keluarga yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, semangat, dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Asrizal Efendy Nasution, S.E., M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Ibu juliani A.Md dan Para karyawan PT Socfin Indonesia yang sudah memberikan banyak bantuan kepada penulis dalam penyelesaian penelitian ini.

Akhirnya penulis mengharpkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan – rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya rabbal'alamin..

Medan, Agustus 2022
Penulis

Putri Andira Ayu Siregar

NPM 1805160015

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
BAB 2 LANDASAN TEORI	9
2.1. Uraian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan	11
2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan..	12
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.1.2 Motivasi.....	18
2.1.2.1 Motivasi Kerja	18
2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	19
2.1.2.3 Manfaat Motivasi Kerja.....	20
2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	21
2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja	23
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	26
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	26
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan.....	26
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	28
2.1.3.4 Gaya Kepemimpinan.....	29
2.1.3.5 Indikator-Indikator Kepemimpinan.....	32
2.1.4 Budaya Organisasi	33
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	33
2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	34
2.1.4.3 Jenis – Jenis Budaya Organisasi.....	36
2.1.4.4 Manfaat Budaya Organisasi	38
2.1.4.5 Indikator Budaya Organisasi.....	40
2.1.5 Disiplin Kerja.....	43
2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	43
2.1.5.2 Fungsi Disiplin Kerja	45
2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	46
2.1.5.4 Jenis Jenis Disiplin Kerja	49
2.1.5.5 Indikator Disiplin Kerja	41
2.2. Kerangka Konseptual.....	52

2.3. Hipotesis	57
BAB 3 : METODE PENELITIAN.....	59
3.1. Pendekatan Penelitian	59
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	59
3.3. Tempat Dan Jadwal Penelitian.....	61
3.4. Populasi Dan Sampel	62
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.6. Teknik Analisis Data.....	65
BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
4.1 Pendekatan Penelitian	71
4.2 Definisi Operasional Variabel.....	95
BAB 5 : PENUTUP	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran	101
5.3 Keterbatasan Penelitia	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	59
Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	60
Tabel 3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	60
Tabel 3.4 Indikator Budaya Organisasi.....	61
Tabel 3.5 Indikator Disiplin Kerja	61
Tabel 3.6 Jadwal Kegiatan Penelitian	62
Tabel 3.7 Penilaian Skala Likert	62
Tabel 3.8 Penilaian Skala <i>likert's</i>	64
Tabel 4.1 Usia Responden.....	71
Tabel 4.2 Jenis kelamin Responden.....	71
Tabel 4.3 lama kerja Responden	72
Tabel 4.4 bagian/divisi responden.....	72
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi	73
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan	75
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Budaya Organisasi	77
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja.....	80
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja	82
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Motivasi	84
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	85
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	85
Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	85
Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Kinerja	86
Tabel 4.15 Item-Total Statistics	87
Tabel 4.16 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	89
Tabel 4.17 Coefficients	89
Tabel 4.18 Coefficients	91
Tabel 4.19 Coefficients	93
Tabel 4.20 ANOVA	94
Tabel 4.21 Model Summary.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	53
Gambar 2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	54
Gambar 2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	55
Gambar 2.4 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	56
Gambar 2.5 Kerangka Konseptual	57
Gambar 4.1 Histogram Normalitas	87
Gambar 4.2 P-plot normalitas	88
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	90

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan harus memandang kinerja karyawan sebagai sesuatu yang penting dan esensial, dikarenakan jika terjadi penurunan kinerja karyawan maka akan berdampak buruk bagi perusahaan dikarenakan disamping merugikan perusahaan tersebut penurunan kinerja akan menjadi batu sandungan perusahaan demi mencapai tujuan dan target perusahaan. Perusahaan sebagai tempat bernaung dari karyawan yang mereka pekerjakan haruslah bisa mengetahui faktor apa saja yang menjadi penyebab penurunan kinerja dari seorang karyawan, sehingga permasalahan ini tidak menjadi berlarut larut dan mengakar dari karyawan lama ke karyawan yang baru. Dengan mengetahui sumber dari permasalahan ini maka perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Terdapat indikator yang bisa dijadikan sebagai ukuran penurunan dari kinerja karyawan beberapa indikator tersebut terlihat dari Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2013).

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya

organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya (Siagian, 2016b).

Berdasarkan pendapat ahli diatas, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016), Jika perusahaan ingin mempertahankan kinerja karyawan agar sesuai dengan target dan tujuan perusahaan maka setiap perusahaan harus memahami bentuk motivasi seperti apa yang ada dalam diri karyawan, apakah karena dorongan dorongan yang bersifat eksternal atau yang bersifat internal karena tidak semua karyawa bekerja dengan motivasi yang sama, jadi memahami motivasi karyawan merupakan yang penting demi mempertahankan kinerja karyawan yang sesuai harapan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan seorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain (Hasibuan & Bahri, 2018) Gaya kepemimpinan dibangun oleh seorang pemimpin, artinya cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar dalam penurunan kinerja karyawan, jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang potensial dan berbakat namun tidak dipimpin oleh seorang atasan yang bijak maka akan membuat potensi dari karyawan tadi sia-sia.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja di suatu perusahaan. Budaya organisasi adalah nilai – nilai, prinsip – prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para

anggota baik yang bersifat baik ataupun buruk (Robbins, 2014). Budaya tidak hanya mengacu pada adat istiadat dan kebudayaan suatu wilayah di Indonesia, tetapi juga bisa ciri khas organisasi. Ciri khas sebuah organisasi ini bisa dikatakan sebagai budaya organisasi.

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

PT Socfin Indonesia (Socfindo) adalah bagian dari Grup Socfin dan merupakan Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit dan Karet terkemuka yang beroperasi di Provinsi Sumatera Utara dan Aceh dan berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Selain produk kelapa sawit dan karet, perusahaan menjual bahan tanam cangkih dan juga menyediakan layanan laboratorium agronomi dan analitik.

Hasil dari prariset yang penulis temui dilapangan karyawan PT Socfin Indonesia (Socfindo) tidak terlepas dari permasalahan menyangkut kinerja mereka, hal ini ditandai dengan turunnya kualitas kerja seperti hasil kerja

karyawan yang hanya mencapai target minimalnya, penurunan kuantitas kerja ditandai dengan kurangnya karyawan yang mau bekerja lembur, sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilaporkan tidak tepat waktu waktu, dan kurangnya kemampuan bekerjasama antar satu karyawan dengan karyawan lain, semua hal hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja di PT Socfin Indonesia (Socfindo)

Ketika penulis melakukan observasi awal beberapa hal yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja adalah tidak adanya dorongan dari dalam atau luar diri karyawan untuk bekerja lebih baik hal ini terlihat dari karyawan yang bekerja sesuai dengan terget perusahaan saja, dan tidak memberikan hasil terbaiknya sehingga bisa dikatakan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi sering diartikan sebagai dorongan, baik berupa dorongan dari dalam ataupun dorongan dari luar. Beberapa hal yang menyangkut masalah motivasi karyawan PT Socfin Indonesia adalah karyawan yang sudah di berikan gaji besar dan inventaris yang lengkap sehingga membuat mereka kurang termotivasi dalam bekerja, juga terdapat beberapa karyawan yang membawa masalah pribadi dalam bekerja sehingga menurunkan hasil kerja mereka, beberapa hal ini menjadikan kurangnya dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga bisa memberikan kinerja yang maksimal.

Di PT Socfin Indonesia beberapa karyawan juga mengeluhkan sikap dari atasannya, mereka mengeluhkan bahwa ada beberapa atasan yang sifatnya tidak mengayomi, tidak mau menerima saran, dan segala kesalahan dalam bertugas dilimpahkan kepada bawahannya. Hal ini yang juga turut menyebabkan para karyawan tidak ingin memberikan hasil kerja terbaiknya dikarenakan tidak ingin

menerima konsekuensi atas inovasi atau hasil kerja yang mereka capai. Karyawan lebih suka bermain aman dengan bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Masalah lain yang penulis temukan adalah mengenai beberapa kebiasaan dalam perusahaan (budaya organisasi) yang membuat turunnya kinerja karyawan. Karyawan lama yang tidak membagikan ilmu yang mereka miliki kepada karyawan baru, sehingga karyawan baru bekerja hanya dengan panduan perusahaan yang diberikan dimasa training. sehingga berakibat tidak efisiennya hasil kerja yang mereka buat. Karyawan baru yang tertular kebiasaan karyawan lama yang suka melebihkan jam istirahat, tidak mau lembur dan menunda pekerjaan, dari hal hal tersebut membuat para karyawan tidak maksimal kinerjanya.

Pada PT Socfin Indonesia sendiri penerapan disiplin terbilang sudah sangat ketat, berbagai aturan sudah diterapkan kepada setiap karyawan dan ada sanksi kepada setiap karyawan yang melanggar aturan tersebut, aturan yang terbiasa dilanggar karyawan adalah karyawan yang melebihkan jam istirahat, mengumpulkan hasil kerja pada saat deadline, menunda-nunda pekerjaan dan sebisa mungkin menghindari lembur bekerja, jika hal ini terus menerus dibiarkan maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut.

Dari hal-hal yang sudah penulis jabarkan diatas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini :

1. Kinerja karyawan menurun disebabkan karena tidak ada motivasi dari diri karyawan tersebut untuk bekerja secara maksimal.
2. Pegawai yang merasa bahwa atasan yang sifatnya tidak mengayomi, tidak mau menerima saran, dan segala kesalahan dalam bertugas dilimpahkan kepada bawahannya, membuat kinerja karyawan menurun.
3. Karyawan lama yang tidak membagikan ilmu yang mereka miliki kepada karyawan baru, sehingga karyawan baru bekerja hanya dengan panduan perusahaan yang diberikan dimasa training membuat kinerja karyawan menurun.
4. Terdapat karyawan yang berusaha menyalahi aturan yang sudah dibuat, hal ini terlihat dari karyawan yang melebihi jam istirahat, mengumpulkan hasil kerja pada saat deadline, menunda nunda pekerjaan dan sebisa mungkin menghindari lembur bekerja sehingga menurunkan kinerja mereka, sehingga membuat kinerja karyawannya menurun.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Dikarenakan luasnya cakupan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi faktor yang relevan

dengan kondisi dilapangan, yakni Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja.

1.3.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT Socfin Indonesia?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT Socfin Indonesia?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT Socfin Indonesia?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT Socfin Indonesia?
5. Dari Faktor faktor tersebut faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT Socfin Indonesia?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja para karyawan PT Socfin Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, terhadap kinerja para karyawan PT Socfin Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja para karyawan PT Socfin Indonesia.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja para karyawan PT Socfin Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Manakah dari Faktor faktor tersebut yang paling berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT Socfin Indonesia.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja selain itu penelitian ini juga untuk mengembangkan penelitian terdahulu.
2. Secara Praktis, sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja Karyawan terkait dengan Disiplin kerja dan Motivasi kerja yang sekarang dan mungkin seterusnya akan digunakan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Kinerja adalah hasil kerja dalam periode tertentu baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Hamid, 2016).

Selain itu pendapat lain tentang kinerja adalah hasil ataupun tingkatan keberhasilan seseorang secara totalitas sepanjang periode tertentu dalam melakukan tugas dibanding dengan bermacam mungkin, semacam standar hasil kerja, sasaran, ataupun target tertentu ataupun kinerja yang sudah ditetapkan terlebih dahulu sudah disepakati bersama (Astuti, R., & Prayogi, 2018). Berdasarkan penelitian terdahulu kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Pulungan, 2017). Pendapat lain juga menyatakan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas waktu kerja. dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Sutrisno, 2014).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis *et al.*, 2018).

Kinerja berasal dari pengertian performa kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya kerja tetapi termasuk Bagaimana proses pekerjaan berlangsung dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Bangun, 2012) Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu perilaku individu yang bekerja dan menghasilkan suatu hal yang dapat bermanfaat bagi suatu organisasi atau perusahaan yang menjadi tempat seseorang bekerja. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman bahwa pekerjaan apapun yang dicapai merupakan perwujudan aktualisasi dari individu ataupun sekelompok orang yang melakukan kegiatan

2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Pelaksanaan penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawan. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan (Kasmir, 2016).

Selain itu pentingnya penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik (Rozarie, 2017). Dari beberapa pendapat para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa penilaian

kinerja merupakan hal penting untuk perusahaan karena dari kinerja perusahaan bisa menilai untuk mempertahankan karyawan, memberikan promosi dan pemberian kompensasi.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Hasil kerja pegawai bisa diukur menurut beberapa penilaian, penilaian tersebut akan mempengaruhi keputusan perusahaan kedepannya. Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari (Mangkunegara, 2016).

Selain itu penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan (Kasmir, 2016)

Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Faktor-faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan (Sutrisno, 2014).

Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Kepribadian
- 4) Motivasi kerja
- 5) Kepemimpinan
- 6) Lingkungan kerja
- 7) Kompensasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

4) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

7) Kompensasi

Kompensasi merupakan upah yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan (Kasmir, 2016)

Menurut (Sulaksono, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap mental
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Tingkat penghasilan
- 5) Kepemimpinan
- 6) Komunikasi
- 7) Kedisiplinan
- 8) Sarana dan prasarana

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Sikap mental

Sikap mental yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

2) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka kinerjanya juga semakin meningkat.

3) Keterampilan

Karyawan yang memiliki keterampilan dan skill akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

4) Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan tentu akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mendapatkan penghasilan sesuai dengan yang diinginkan.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain, sehingga orang tersebut dengan sukarela mau melaksanakan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan.

6) Komunikasi

Para karyawan dan manajer harus menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Karena dengan komunikasi yang baik akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

7) Kedisiplinan

Situasi dan keadaan yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang tidak disiplin akan berleha-leha dalam menjalankan tugas sehingga berakibat pada kinerja.

8) Sarana dan prasarana

Perusahaan harus memberikan fasilitas yang mendukung kinerja karyawan karena dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk semangat dalam bekerja.

Dari penjelasan diatas menggambarkan bahwa peran manajer menjadi sangat penting sebab melalui kepemimpinannya dapat membangun tim yang solid dan kinerja yang efektif, atau bahkan sebaliknya. Sebab bagaimana juga, kinerja merupakan akumulasi dari sebuah proses, dimana yang mengawal proses itu diantaranya adalah peran para manajer.

2.1.1.5.Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja atau *performance indicators* terkadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator ini dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati (Saripuddin, 2017a). Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada rettospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu di observasi.

Menurut (Mathis & Jackson, 2013) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerjasama

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kehadiran

Merupakan kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

5) Kemampuan bekerjasama

Merupakan tingkat kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.

Selain hal tersebut menurut (Mangkunegara, 2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Keandalan.
- 4) Sikap.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apayang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan pemberi jasa dalam memberikan layanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan.

4) Sikap

Sikap adalah kecendrungan bertindak, berpersepsi, berfikir dan merasa dalam objek, ide, situasi atau nilai (Mangkunegara, 2016).

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang yang membuat seseorang tertarik dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016). Motivasi adalah sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Saripuddin, 2017a).

Selain itu Malayu mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2010). Jadi bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu (Titisari, 2016).

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi sebagai pendorong karyawan untuk bekerja lebih baik pastilah memiliki tujuan tujuan penting yang harus diperhatikan perusahaan terdapat beberapa tujuan dari motivasi kerja antara lain:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan rasa tanggung jawab (Saydam, 2015)

Selain itu motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan. (Bismala *et al.*, 2017)

2.1.2.3. Manfaat Motivasi Kerja

Perusahaan harus memperhatikan apa saja yang mereka dapatkan jika mengetahui hal hal apa saja yang bisa meningkatkan motivasi karyawan, beberapa manfaat motivasi antara lain:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan (Kadarisman, 2014)

Selain itu terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi antara lain :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerjakaryawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan. (S. P. Siagian, 2016b).

Jadi bisa disimpulkan bahwa manfaat dari peningkatan motivasi karyawan adalah Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, dan bisa meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Demi meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan harus dapat memperhatikan faktor apa saja yang bisa meningkatkan atau menurunkan motivasi seorang karyawa, adapunfaktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Pretasi kerja

Awal pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pemimpin, atasan langsung, kenalan, dan para spesialis di bagian kekaryawanan, hanya menjadi tugas mereka (Sunyoto, 2015).

Selain itu juga terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain:

- 1) Keluarga dan kebudayaan
- 2) Konsep diri
- 3) Jenis kelamin
- 4) Pengakuan dan prestasi
- 5) Cita-cita dan aspirasi
- 6) Kondisi lingkungan
- 7) Kondisi karyawan
- 8) Upaya pimpinan memotivasi karyawan (Sumardjo & Priansa, 2018).

Adapun penjelasannya antara lain:

- 1) Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

- 2) Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya.

- 3) Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

- 4) Pengakuan dan prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5) Cita-cita dan aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

6) Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luardiri karyawan. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

7) Kondisi karyawan

Kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.

8) Upaya pimpinan memotivasi karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

2.1.2.5. Indikator Motivasi Kerja

Sebagai bentuk dorongan dalam diri karyawan motivasi seseorang bisa diukur dengan beberapa hal, dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran
- 5) Usaha Untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para ahli
- 8) Pemanfaatan Waktu (Mangkunegara, 2016)

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras, Kerja keras adalah kegiatan yang dikerjakan secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.
- 2) Orientasi Masa Depan, Orientasi masa depan adalah upaya antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan
- 3) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi, Tingkat cita-cita yang tinggi adalah suatu proses dalam suatu keinginan yang ada dalam hati seseorang untuk meningkatkannya
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran, Orientasi tugas/sasaran adalah upaya menyediakan antisipasi terhadap tugas maupun sasaran dalam mencapai suatu tujuan
- 5) Usaha Untuk Maju, Usaha untuk maju adalah suatu proses untuk mengarah kearah yang lebih maju
- 6) Ketekunan, Ketekunan adalah upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih hasil
- 7) Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para ahli, Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli adalah seseorang yang dipilih untuk menjadi kawan atau partner dalam bekerja yang dimana dipilih oleh seseorang yang ahli dalam memilih
- 8) Pemanfaatan Waktu, Pemanfaatan waktu adalah suatu proses dan upaya dalam mencapai tujuan hidup yang dimulai dari cara dalam memanfaatkan waktu.

Selain itu indikator – indikator yang juga digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

- 1). Kebutuhan fisik
- 2). kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3). kebutuhan sosial
- 4). Kebutuhan akan penghargaan
- 5). Kebutuhan perwujudan diri (Rachmawati & Nuraini, 2014).

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

- 3) Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

- 4) Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawanlain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5) Kebutuhan perwujudan diri

Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan

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

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

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang dinilai baik menitikberatkan pada pemenuhan janji, penghargaan dan dukungan sebagai teknik motivasi dan bertindak dengan cara yang hangat dan membantu, menunjukkan perhatian dan penghargaan kepada bawahan. Pemimpin yang dinilai buruk memberi ancaman, merendahkan, berperilaku tanpa pertimbangan, dan menetapkan serta menyusun peranannya dan peranan bawahannya untuk pencapaian tujuan. Menurut (Mathis & Jackson, 2013) tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

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

Berikut penjelasan tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Kepastian arah dan tujuan

Pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

- b) Kebanggaan

Berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dengan baik, menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi bawahan. Walaupun pihak-pihak lain mencela dan membenci. Setiap kepemimpinan bisa berhasil pada waktu dan tempat yang tepat. Sekarang tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkannya.

c) Kepercayaan

Kepemimpinan hendaknya bisa member kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Robbins, S., 2018) ada empat karakter utama yang berpengaruh, yaitu keyakinan, harapan, optimisme, dan keuletan. Dua faktor lain yang bisa mempengaruhi adalah intepretasi moral dan peristiwa hidup.

- a) Keyakinan, merujuk pada nilai diri bahwa kita memiliki kemampuan untuk mencapai tugas tertentu dengan sukses. Keyakinan membuat pemimpin lebih termotivasi untuk sukses, ulet menghadapi masalah, menerima tantangan.
- b) Harapan, kondisi motivasional yang positif dengan didasarkan pada ketekunan dan keyakinan dalam proses pencapaian tujuan.
- c) Optimisme, merujuk pada proses kognitif untuk melihat situasi dari sudut positif dan memiliki harapan yang disukai di masa depan. Dengan optimisme, pemimpin sangat positif dengan kapabilitas mereka dan hasil yang bisa mereka capai. Mereka menghadapi kehidupan dengan rasa keberlimpahan, bukan kekurangan.
- d) Keuletan, kapasitas untuk pulih dari dan menyesuaikan diri dengan situasi yang tidak menyenangkan/kemampuan untuk beradaptasi secara positif dengan kekurangan dan kesengsaraan. Mampu bangkit kembali di masa-masa sulit dan merasa lebih kuat dan lebih cakap.

- e) Interpretasi moral, ialah kapasitas untuk membuat keputusan yang etis tentang masalah benar atau salah dan bagus atau buruk. Interpretasi moral merupakan proses yang berkembang seumur hidup. Pemimpin tidak egois dan membuat penilaian yang melayani kepentingan yang lebih besar dari kelompok, organisasi, atau komunitas; meningkatkan keadilan dan mencapai apa yang benar untuk komunitas.
- f) Peristiwa yang penting dalam hidup, ialah kejadian yang membentuk kehidupan seseorang.

2.1.3.4. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang dinilai baik menitikberatkan pada pemenuhan janji, penghargaan dan dukungan sebagai teknik motivasi dan bertindak dengan cara yang hangat dan membantu, menunjukkan perhatian dan penghargaan kepada bawahan. Pemimpin yang dinilai buruk memberi ancaman, merendahkan, berperilaku tanpa pertimbangan, dan menetapkan serta menyusun peranannya dan peranan bawahannya untuk pencapaian tujuan. Menurut Fidler sebagaimana dikutip oleh Pace dan Faules (Hasibuan & Bahri, 2018) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan seorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Menurutnya dalam kepemimpinan itu ada tenaga pendukung untuk mendorong energi yang kreatif dalam institusi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Priyatno, 2017) ada empat gaya kepemimpinan, yaitu

- a) Kepemimpinan Otokratis, Dalam kepemimpinan ini, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota _ anggota kelompoknya. Pemimpin otokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang (authority) dari

suatu sumber (misalnya, karena posisinya), pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Ciri – ciri pemimpin otokratis : 1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi 2) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata – mata 4) Tidak mau menerima kritik, saran , dan pendapat 5) Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya

- b) Kepemimpinan Militeristis Seorang pemimpin yang mempunyai gaya militeristis ialah seorang yang memiliki sifat – sifat : 1) Lebih sering mempergunakan sistem perintah 2) Senang bergantung pada pangkat dan jabatannya 3) Senang pada formalitas yang berlebih – lebihan 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan 5) Suka menerima kritikan dari bawahan.
- c) Gaya Paternalistik Ciri – ciri gaya paternalistik ialah : 1) Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa 2) Bersikap terlalu melindungi 3) Jarang memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengembangkan daya fantasi dan kreasinya 4) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan.
- d) Gaya Demokratis gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan

tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan

Selain itu, menurut (Siagian & Khair, 2018) mengelompokkan gaya kepemimpinan dalam dua gaya kepemimpinan, yaitu:

- a) Gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas
- b) Gaya kepemimpinan berorientasi pada karyawan

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

1) Tipe kepemimpinan pribadi

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

2) Tipe kepemimpinan non pribadi

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

3) Tipe kepemimpinan otoriter

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

4) Tipe kepemimpinan demokratis

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

5) Tipe kepemimpinan paternalistis

Tipe kepemimpinan paternalistis yaitu bersifat kebapakan dalam hubungan pemimpin dan kelompok

6) Tipe kepemimpinan menurut bakat

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

2.1.3.5. Indikator-Indikator Kepemimpinan

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

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

Sedangkan menurut (Rizal & Radiman, 2019) Indikator dari gaya kepemimpinan antara lain

a) Menggerakkan

Pimpinan memberikan arahan terhadap karyawan Pimpinan memberikan pendidikan dan pelatihan secara berkala Pimpinan memberikan bimbingan kepada karyawan.

b) Berkomunikasi

Pemimpin menyampaikan informasi kepada karyawan seputar pekerjaan dan prestasi kerja. Hubungan antara bawahan dengan atasan

c) Mengambil keputusan

Pimpinan mengambil dan membuat keputusan setelah adanya saran dan pendapat dari stafnya

d) Mendelegasikan tugas

Pimpinan memberi wewenang kepada bawahan untuk menyelesaikan tugastugasnya sesuai dengan keputusan sendiri

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

2.1.4. Budaya Organisasi

2.1.4.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddayahayah*, merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi dan akal) diartikan sebagai hal – hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampaknya menekankan pada aspek kolektif bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Dalam bahasa inggris kebudayaan berasal dari kata culture yang berasal dari kata latin colere yaitu mengelola atau mengerjakan,

Budaya organisasi sebagai nilai – nilai, prinsip – prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota, kemudian mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari (S. P. Robbins, 2014).

Menurut Robbins dan Judge berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan

organisasi itu dari organisasi – organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu (Yusnandar, W., Nefri, Y., & Siregar, 2020).

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

2.1.4.2. Fungsi Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda beda, perusahaan yang berorientasi laba tentu memiliki budaya yang berbeda dengan instansi pelayanan public seperti kepolisian, namun pada perusahaan yang berbasis laba ataupun instansi pemerintahan tetap memiliki fungsi dari budaya organisasi yang sudah berjalan didalamnya, budaya organisasi memiliki beberapa fungsi sebagai berikut :

- a) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.
- b) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab.
- c) Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif.
- d) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- e) Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda.

- f) Membentuk perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
- g) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah – masalah pokok organisasi.
- h) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
- i) Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi (Muis *et al.*, 2018).

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi juga oleh seberapa besar peranan budaya bagi suatu organisasi. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, dalam (Wibowo, 2016) fungsi budaya organisasi dibagi menjadi 4, yaitu adalah :

- a) Memberi anggota identitas organisasional
- b) Memfasilitasi komitmen kolektif
- c) Meningkatkan stabilitas sistem sosial
- d) Membentuk perilaku.

Berikut adalah penjelasan dari fungsi budaya organisasi tersebut, yaitu :

- a) Memberi anggota identitas organisasional Menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat yang berbeda.
- b) Memfasilitasi komitmen kolektif Perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi

mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

- c) Meningkatkan stabilitas sistem social Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil tanpa gejolak.
- d) Membentuk perilaku Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal. Dari pernyataan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Fungsi-fungsi ini akan menentukan apakah budaya organisasi sudah terlaksana dengan baik atau hanya sekedar program yang ditetapkan namun tidak dijalankan.

2.1.4.3. Jenis – Jenis Budaya Organisasi

Budaya merupakan sebuah kerangka kerja yang dibentuk sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang bertujuan dapat memecahkan masalah, yang sedang dihadapi. Budaya organisasi adalah kekuatan yang mempengaruhi kehidupan kerja karyawan, Menurut (Nafis, 2021) mengemukakan keempat jenis budaya organisasi yaitu :

- a) *The tough person, macho culture*

Budaya organisasi ditandai oleh individu – individu yang terbiasa mengambil resiko tinggi dalam rangka mengharapkan keuntungan yang cepat tanpa

memikirkan mereka salah satu benar, dalam budaya organisasi tipe ini kerja tim tidakla penting, artinya nilai kerja sama tidak menjadi sesuatu yang dianggap penting dan tidak dapat kesempatan untuk belajar dari kesalahan.

b) *Work-hard / play hard culture*

Budaya organisasi ini memotivasi karyawan untuk mengambil resiko rendah dan mengharapkan pengambilan yang cepat. Budaya organisasi ini lebih mengutamakan penjualan.

c) *Bet-your company culture*

Budaya organisasi ini adalah lingkungan dimana resiko tinggi dan keputusan diambil sebelum hasil diketahui.

d) *Process culture*

Budaya organisasi resiko rendah dengan pengambilan rendah : karyawan hanya fokus kepada bagaimana sesuatu dilakukan dari pada hasil.

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

a) *Customer Service Cultures*

b) *Safety Cultures.*

c) *Diversity Cultures*

d) *Creavity Cultures.*

Berikut adalah penjelasan yang peneliti uraikan mengenai tipe budaya organisasi, adalah :

- a) *Customer Services Cultures*. Banyak organisasi berusaha menciptakan customer service culture difokuskan pada kualitas pelayanan. Organisasi yang sukses menciptakan service culture telah menunjukkan perubahan sikap dan perilaku pekerja terhadap pelanggan.
- b) *Safety Cultures*, Studi meta-analisis memberikan kenyataan bahwa mempunyai safetyoriented culture berarti tingkat kinerja keamanan lebih tinggi dan lebih sedikit cedera dan kecelakaan bagi organisasi.
- c) *Diversity Culture* , *Diversity culture* melakukan perubahan terhadap diskriminasi. Apabila semula selalu merekrut semua orang kulit putih dan semua pria, kemudian mengubah dengan mengupah lebih banyak manajer minoritas baru, mengganti setengah dewan direksi pria dengan wanita, menyelenggarakan diversity training dan melakukan seluruh tindakan simbolik lainnya.
- d) *Creativity Cultures*, *Creativity cultures* mempengaruhi baik kuantitas maupun kualitas gagasan kreatif organisasi. Pentingnya gagasan baru dan inovasi di banyak industri, dapat dipahami bahwa beberapa organisasi memfokus pada memperkuat budaya kreativitas. Dari uraian mengenai tipe budaya organisasi maka peneliti menyimpulkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh tipe budaya yang diterapkan dalam sebuah organisasi.

Tipe budaya organisasi harus sesuai dengan nilai-nilai serta kebutuhan yang ada pada suatu organisasi.

2.1.4.4. Manfaat Budaya Organisasi

Budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Budaya merupakan akar dalam tradisi, maka budayamencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku pasti, Menurut (Wibowo, 2014) manfaat budaya organisasi sebagai berikut :

- a) Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.
- b) Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama – sama.
- c) Membantu perilaku staf dengan mendorong pencampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi kordinasi dan kontrol.
- d) Meningkatkan motivasi staf dengan memberikan mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai – nilai dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi

Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins, dalam (Sutrisno, 2014) sebagai berikut :

- a) Mengatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
- b) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi kuat akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- c) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
- d) Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

2.1.4.5. Indikator Budaya Organisasi

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

- a) Kesadaran diri anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menannti aturan serta menawarkan produk – produk berkualitas dan layana tinggi.
 - 1) Anggota mendapat kepuasan atas pekerjaannya.
 - 2) Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
 - 3) Anggota menaati peraturan – peraturan yang ada

- b) Keagresifan anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis, mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan serta mengerjakannya dengan antusias.
 - 1) Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
 - 2) Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
- c) Kepribadian anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek – aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
 - 1) Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
 - 2) Anggota kelompok saling membantu.
 - 3) Masing – masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.
- d) Performa anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
 - 1) Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - 2) Anggota sselalu berinovasi untuk menemukan hal – hal baru dan berguna.
 - 3) Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
- e) Orientasi tim anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan

aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

- 1) Setiap tugas – tugas tim melakukan dengan diskusi dan disinergikan.
- 2) Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik (Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, 2016).

Kemudian menurut Tampubolon Budaya organisasi dapat diukur dengan enam indikator sebagai berikut:

- a) Inovatif memperhitungkan resiko Berdasarkan kesepakatan karyawan bahwa pembentukan norma telah disesuaikan dengan kemungkinan resiko yang terjadi bagi organisasi. Sehingga ketika suatu peraturan dibentuk atas dasar kesepakatan bersama akan menjadikan mereka mempunyai rasa tanggung jawab yang lebih untuk mengurangi resiko yang mengakibatkan kerugian.
- b) Memberi perhatian pada masalah secara detail Dengan adanya ketelitian kecermatan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan menggambarkan tingkat kualitas individu yang mampu memperhatikan secara detail maka ketika menghadapi berbagai permasalahan akan lebih tanggap dalam mencari solusi yang sesuai.
- c) Berorientasi terhadap hasil yang dicapai Yaitu ketika seorang atasan mampu mengarahkan karyawannya untuk menjalankan tugas yang diberikan, sehingga target dari suatu organisasi dapat terpenuhi.
- d) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil salah satunya ditentukan oleh kerjasama tim. Yaitu ketika ada anggota yang menghadapi permasalahan mereka tidak akan

sungkan untuk mengutarakan kepada yang lain sehingga masalah tersebut dapat diatasi secara bersama-sama.

- e) Agresif dalam bekerja Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika hasil kerja dapat memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan.

Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Dalam bekerja karyawan juga perlu memperhatikan kondisi kesehatan. Ketika orang terlalu bersemangat dalam bekerja sebagian dari mereka mengabaikan untuk kesehatannya. Dengan kesehatan yang stabil karyawan akan mampu mengendalikan pekerjaannya dengan baik (Putra, R., Ernila, K., & Suyono, 2019)

2.1.5. Disiplin kerja

2.1.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan, seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan tidak mangkir (Sutrisno, 2014), Menurut (Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, 2021) , kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan,.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2016), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

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

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

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, kesadaran seseorang atau sekelompok karyawan dalam menaati segala peraturan yang ada, sehingga dapat diharapkan pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan efektif dan efisien demi keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan kinerjanya.

2.1.5.2. Fungsi Disiplin Kerja

Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya (Bangun, 2012). Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari setiap karyawan pun akan diketahui.

Beberapa fungsi disiplin dapat diuraikan sebagai berikut;

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

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

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

2.1.5.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

- a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan

(pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin untuk mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

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

c. Balas jasa

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

d. Keadilan

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

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

f. Sanksi hukuman

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

g. Ketegasan

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

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan. Terjadinya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-

sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

- b. Kepemimpinan. Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
 - c. Kompensasi. Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
 - d. Sanksi hukum. Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
5. Pengawasan. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut (Bangun, 2012).

2.1.5.4. Jenis Jenis Disiplin Kerja

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pembagian disiplin ada 2 jenis yaitu:

- a. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu

keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

- b. *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu (Kasmir, 2016).

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

- a. Disiplin diri Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri , pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.
- b. Disiplin kelompok Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.
- c. Disiplin preventif Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan

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

2.1.5.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimendjo indikator disiplin kerja meliputi:

a. Taat terhadap aturan waktu

Meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

b. Taat terhadap peraturan organisasi/instansi

Menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Seperti dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.

Berupa aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam organisasi (Kasmir, 2016).

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

a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur

kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

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

2.2. Kerangka Konseptual

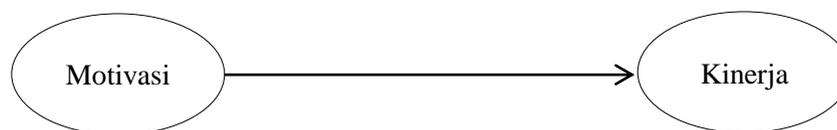
Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Proses memotivasi pada dasarnya adalah bagaimana perusahaan mendorong para karyawan mau memberikan input yang mereka miliki. Agar tujuan perusahaan tercapai. Untuk mendorong karyawan, perusahaan menghubungkan input yang diberikan dengan yang diharapkan oleh para karyawan melalui kinerja

yang mereka tunjukkan, Menurut (Wiwik, 2017) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan, Jakarta.

Selanjutnya hasil penelitian (Jufrizen, 2017), (Farisi et al., 2020), (Rini Astuti, 2018), (Fransiska & Tupti, 2020), (Bahri, 2020), (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum madani Medan, lalu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019) juga menyatakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

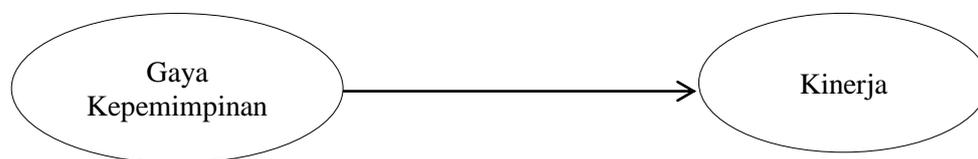


Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

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

pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau karyawan. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) mengatakan dalam penelitiannya bahwa hasil uji analisis menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (R Astuti & Prayogi, 2018), (Gultom, D. K., & Arif, 2017), (Bahri, 2020), (M. I. Nasution, 2018), (Arianty, 2017), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Putra, R., Ernila, K., & Suyono, 2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sejalan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arianty, 2018) menyatakan bahwa kemampuan seorang atasan akan mempengaruhi kinerja bawahannya.

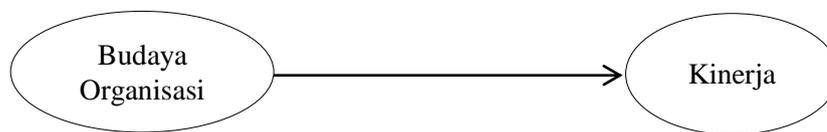


Gambar 2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

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

oleh organisasi itu. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kuswinton, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusnandar, W., Nefri, Y., & Siregar, 2020), (Arianty, 2012), (Siswadi et al., 2020), (Saripuddin, 2017), (Muis et al., 2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (A. E. Nasution & Lesmana, 2019) menyatakan budaya organisasi bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

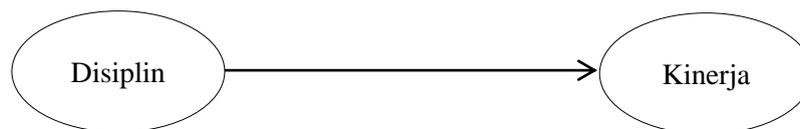


Gambar 2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Menurut (Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, 2021), kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja, lalu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015),

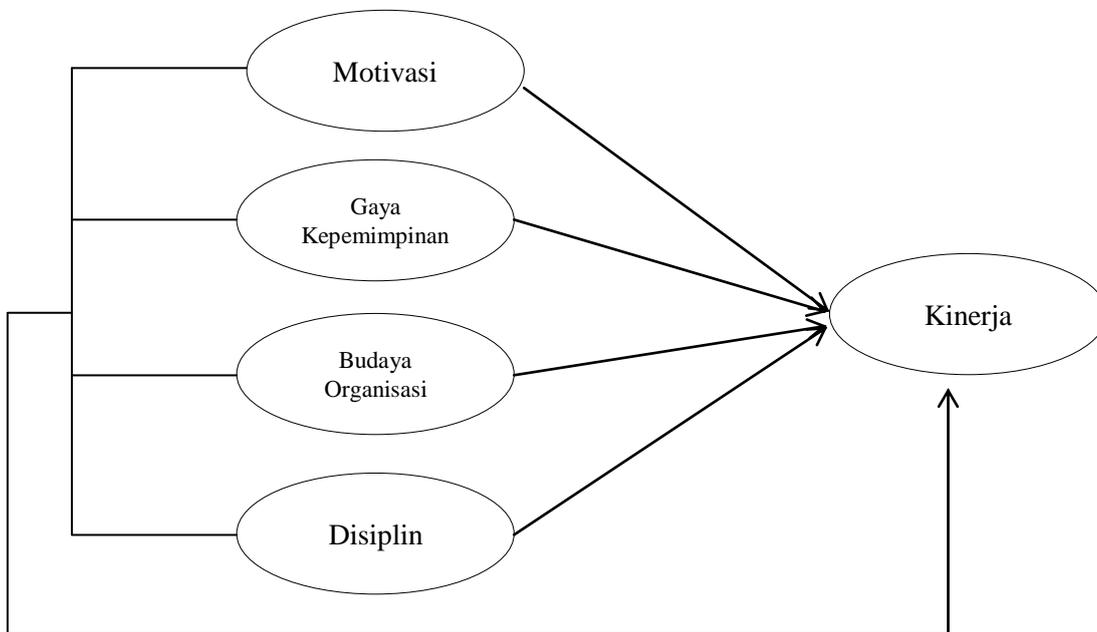
(Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja.



Gambar 2.4 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.

2.2.5 Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik- baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawan. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh multi variabel dalam mempengaruhi kinerja, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2016), (Kuswinton, 2020), (Lesmana & Nasution, 2020) menunjukkan jika motivasi, gaya Kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hubungan antar variabel akan digambarkan pada paradigma berikut ini;



Gambar 2.5 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) Hipotesis adalah jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah. Berdasarkan batasan dan pertanyaan yang ada pada perumusan masalah, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfin Indonesia.
2. Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfin Indonesia.

3. Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfin Indonesia.
4. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfin Indonesia.
5. Terdapat Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfin Indonesia.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut (Widodo, 2019) “pendekatan asosiatif bertujuan untuk melihat atau mengetahui hubungan/pengaruh dua variable atau lebih”. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017) “pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam instansi tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Kehadiran
5	Kemampuan bekerjasama

Sumber (Mathis & Jackson, 2013)

2) Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan atau tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Tabel 3.2
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas/sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang disiplin oleh para ahli
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : (Mangkunegara, 2016)

3) Gaya Kepemimpinan

Menurut Fidler sebagaimana dikutip oleh Pace dan Faules (Hasibuan & Bahri, 2018) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan seorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Menurutnya dalam kepemimpinan itu ada tenaga pendukung untuk mendorong energi yang kreatif dalam institusi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 3.3

Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Indikator
1	Menggerakkan
2	Berkomunikasi
3	Mengambil keputusan
4	Medelegasikan tugas

(Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, 2016)

4) Budaya Organisasi

Menurut (Robbins, 2014) budaya organisasi sebagai nilai – nilai, prinsip – prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota, kemudian mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari

Tabel 3.4
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1	Kesadaran diri
2	Keagresifan anggota
3	Kepribadian anggota
4	Perfomansi anggota
5	Orientasi tim anggota

(Robbins, 2014)

5) Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2016), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Tabel 3.5
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Taat terhadap aturan waktu
2	Taat terhadap peraturan organisasi/instansi
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4	Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi

(Mangkunegara, 2016)

3.3. Tempat Dan Jadwal Penelitian

- 1) Penelitian ini dilaksanakan di PT Socfin Indonesia Jl. Kol. Yos Sudarso No.666, Glugur Kota, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20115, Indonesia.

- 2) Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Februari 2022 sampai dengan Juni 2022. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.6
Jadwal Kegiatan Penelitian Rincian dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu															
		Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agt 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Prariset	■	■	■													
2.	Pengajuan Judul		■	■													
3.	Penyusunan Proposal			■	■												
4.	Seminar Proposal				■	■	■	■									
5.	Pengumpulan data							■	■	■	■	■					
6.	Penyusunan Skripsi								■	■	■	■	■				
7.	Sidang meja hijau													■	■	■	■

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) “Populasi adalah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Socfin Indonesia yang berjumlah 132 orang dari berbagai divisi, adapun pembagian divisi untuk populasi akan dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.7 Jumlah Pembagian Populasi Penelitian

Nomor	Divisi	Jumlah/orang
1	Bagian Tanaman	5
2	Bagian Pembelanjaan	7
3	Bagian Umum	77
4	Bagian IT	6
5	Bagian Pembelian (Termasuk Gudang)	9
6	Sustainability	1
7	Teknik	4
8	Teknol	5
9	Audit	1
10	Penjualan (Termasuk Instalasi Belawan)	18
Total		132

Sumber <https://www.socfindo.co.id>

2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik purposive sampling untuk mempersempit sampel, dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik slovin, adapun rumus Slovin untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : taraf kesalahan (standart error 5%)

maka jumlah sampel yang diperoleh adalah

$$n = \frac{132}{1+(132(0.05)^2)}$$

$$n = 52,8 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus solvin maka diketahui jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 52,8 orang jika dibulatkan menjadi 53 orang responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah

1. Angket/ Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2017) “Angket/kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, skala yang digunakan adalah skala Likert dengan kategori :

Tabel 3.8
Penilaian Skala *likert's*

PERNYATAAN	BOBOT NILAI (SKOR)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2020)

2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2017) “wawancara adalah proses pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan telepon, Untuk mendapatkan data peneliti melakukan Tanya jawab dengan kabag dishub provsu dibagian personalia yang mempunyai seseorang untuk memberikandata yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung mengenai hal yang relevan dengan penelitian.

3. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Pengujian validitas untuk mengetahui apakah masing-masing variable yang dinyatakan dapat dipakai sebagai alat ukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji Validitas ini dengan tujuan untuk menghindari adanya pertanyaan atau pernyataan yang tidak terkait dengan variabel yang diamati atau diukur, (Sugiyono, 2017).

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid . Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung negatif atau $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.

Dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang dan taraf signifikan 0.05 diperoleh nilai r tabel sebesar 0.265,

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak (Sugiyono, 2017). Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini

untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sugiyono, 2017)

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X, serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X. Model persamaan regresi linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
β_0	= Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah pada saat variabel bebasnya adalah 0 ($X_1, X_2, X_3, X_4 = 0$)
X1	= Motivasi
X2	= Kepemimpinan
X3	= Budaya Organisasi
X4	= Disiplin
$\beta_1 - \beta_4$	= Koefisien regresi variabel bebas

Regresi linier berganda sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi

tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual normal. Jika residual normal maka hasil penelitian bisa di generalisasikan. Ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2016), analisis grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah histogram normalitas dan p-plot normalitas, residual berdistribusi normal jika histogram normalitas membentuk lonceng (tidak melenceng kekanan atau ke kiri) dan titik titik residual p-plot menyebar di sekitar garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016) . Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel independen dapat dilihat dari Tolerance dan nilai VIF. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah model yang memiliki nilai tolerance $\geq 0,1$ atau nilai VIF ≤ 10 . Sebaliknya,

jika nilai Tolerance $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka ada multikolinearitas di antara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variable terikat (dependen), jika titik titik varian tersebar secara acak (tidak membentuk pola) maka data penelitian dapat dikatakan terdistribusi dengan normal.

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian terhadap signifikansi koefisien regresi linier secara parsial sangat penting untuk menyimpulkan apakah terdapat pengaruh antara perubahan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis yang akan diuji dan langkah – langkah pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut, Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% karena dinilai cukup untuk mewakili hubungan variabel-variabel yang diteliti dan merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam suatu penelitian. Hasil dari perhitungan kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan taraf signifikan 5%

- a) Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Cara membandingkannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_h > t_t$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_h < t_t$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak (Ghozali, 2016).
- c) Menentukan tingkat signifikansi, Tingkat signifikansi (α) yang ditetapkan adalah sebesar 5 % atau dengan kata lain tingkat kepercayaan sebesar 95 % dengan tingkat kebebasan $df = n - k$ (53-4) sehingga dalam penelitian ini nilai df sebesar 49 untuk menentukan nilai F_{tabel} sebagai daerah batas penerimaan dan penolakan hipotesis.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujian pengaruh simultan digunakan rumus hipotesis serta langkah - langkahnya sebagai berikut : Membandingkan antara f_{hitung} dengan f_{tabel} pada kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ variabel independen secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $Sig >$ variabel independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen maka H_0 ditolak dan H_a diterima Berdasarkan Probabilitas. Dengan menggunakan nilai probabilitas, H_a akan

diterima jika probabilitas kurang dari 0,05 dan sebaliknya H_a akan ditolak jika probabilitas lebih dari 0,05.

Menentukan tingkat signifikansi, Tingkat signifikansi (α) yang ditetapkan adalah sebesar 5 % atau dengan kata lain tingkat kepercayaan sebesar 95 % dengan tingkat kebebasan $df = n - k - 1$ ((53-4)-1) sehingga dalam penelitian ini nilai df sebesar 48 (49-1) untuk menentukan nilai F_{tabel} sebagai daerah batas penerimaan dan penolakan hipotesis.

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2016) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara serempak, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, adapun rumus yang digunakan untuk mengukur koefisien determinasi adalah :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Identitas Responden

Sebelum data diolah lebih lanjut penulis terlebih dahulu menjabarkan identitas responden penelitian yang menjadi sampel penelitian, sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi pegawai PT Socfindo, adapun identitas diri yang ditanyakan adalah usia, jenis kelamin, lama kerja dan bagian

Tabel 4.1 Usia Responden

	Frequency	Percent
Valid dibawah 35 tahun	15	28.3
35-45 tahun	26	49.1
45-55 tahun	12	22.6
Total	53	100.0

Tabel 4.1 menunjukkan usia responden dalam penelitian ini, dalam penelitian ini mayoritas usia responden berada dalam usia produktif yakni 35-45 tahun yang berjumlah 26 orang (49.1%).

Tabel 4.2 Jenis kelamin Responden

	Frequency	Percent
Valid laki laki	32	60.4
perempuan	21	39.6
Total	53	100.0

Dalam penelitian ini mayoritas jenis kelamin responden adalah laki laki terlihat dari jumlah responden yakni 32 orang (60.4%), sedangkan sisanya 21 orang (39.6%) adalah perempuan.

Tabel 4.3 lama kerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid dibawah 10 tahun	9	17.0	17.0	17.0
10-15 tahun	33	62.3	62.3	79.2
15-20 tahun	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden yang menjadi sampel sudah bekerja cukup lama di perusahaan ini, dalam penelitian ini mayoritas responden sudah bekerja selama 10-15 tahun yang berjumlah 33 orang (62.3%).

Tabel 4.4 bagian/divisi responden

	Frequency	Percent
Valid bagian tanam	4	7.5
bagian pembelanjaan	6	11.3
bagian umum	21	39.6
bagian IT	4	7.5
bagian IT	3	5.7
Sustainability	4	7.5
Teknik	3	5.7
teknol	2	3.8
Penjualan	6	11.3
Total	53	100.0

Tabel 4.4 menunjukkan divisi responden yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini mayoritas responden berasal dari bagian umum yakni 21 orang (39.6%).

4.1.2 Uji Statistik Deskriptif

Uji ini bertujuan untuk melihat distribusi jawaban responden dari kuisioner yang sudah disebarakan sebelumnya, dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dengan skor jawaban adalah 1-5.

1. Variabel Motivasi

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi

No	STS		TS		KS		S		SS		Average
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	-	-	42	79.2	11	20.8	4.20
2	-	-	-	-	-	-	40	75.5	13	24.5	4.24
3	-	-	-	-	-	-	41	77.4	12	22.6	4.22
4	-	-	-	-	-	-	41	77.4	12	22.6	4.22
5	-	-	-	-	-	-	39	73.6	14	26.4	4.26
6	-	-	-	-	1	1.9	37	69.8	15	28.3	4.26
7	-	-	-	-	1	1.9	36	67.9	16	30.2	4.28
8	-	-	-	-	1	1.9	35	66	17	32.1	4.30
9	-	-	-	-	1	1.9	35	66	17	32.1	4.30
10	-	-	-	-	1	1.9	37	69.8	15	28.3	4.29
11	-	-	-	-	-	-	32	60.4	21	39.6	4.40

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- a. Pada pernyataan “Saya bekerja lebih keras karena ada target yang ini saya capai” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.20, artinya dalam penelitian ini responden bersedia bekerja lebih keras karena ada target yang mau dicapai
- b. Pada pernyataan “Saya bekerja lebih teliti dan tekun, agar menghasilkan pekerjaan yang rapi dan bagus” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.24, artinya dalam penelitian ini responden bekerja lebih teliti dan tekun, agar menghasilkan pekerjaan yang rapi dan bagus
- c. Pada pernyataan “Saya berusaha bekerja dengan baik dikarenakan saya lebih

sukses dimasa depan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.22, artinya dalam penelitian ini responden berusaha bekerja dengan baik dikarenakan saya lebih sukses dimasa depan

- d. Pada pernyataan “Saya berusaha bekerja dengan giat, gigih dan tekun agar karir dan kemampuan saya meningkat dimasa depan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.22, artinya dalam penelitian ini responden berusaha bekerja dengan giat, gigih dan tekun agar karir dan kemampuan saya meningkat dimasa depan.
- e. Pada pernyataan “Saya berusaha bekerja dengan baik dikarenakan saya mempunyai tujuan yang saya cita citakan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.26, artinya dalam penelitian ini responden setuju dengan berusaha bekerja dengan baik dikarenakan mempunyai tujuan yang saya cita citakan.
- f. Pada pernyataan “Saya bekerja lebih ulet agar bisa mencapai cita cita saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.26, artinya dalam penelitian ini responden setuju dengan bekerja lebih ulet agar bisa mencapai cita cita.
- g. Pada pernyataan “Dengan menyelesaikan tugas saya dengan baik maka apa yang menjadi sasaran saya akan lebih mudah tercapai” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.28, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Dengan menyelesaikan tugas dengan baik maka apa yang menjadi sasaran saya akan lebih mudah tercapai.

- h. Pada pernyataan “Dengan bekerja lebih baik maka saya bisa mencapai jabatan yang lebih tinggi ”dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.30, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa dengan bekerja lebih baik maka bisa mencapai jabatan yang lebih tinggi.
- i. Pada pernyataan “Saya fokus dengan apa yang menjadi target saya dalam bekerja”dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.30, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden fokus dengan apa yang menjadi target dalam bekerja.
- j. Pada pernyataan “Kedisiplinan rekan kerja saya membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.29, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa kedisiplinan rekan kerja membuat lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.
- k. Pada pernyataan “Dengan memanfaatkan waktu bekerja dengan efisien maka saya bisa bekerja lebih baik kedepannya”dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.40, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Dengan memanfaatkan waktu bekerja dengan efisien maka, bisa bekerja lebih baik kedepannya

2. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

No	STS		TS		KS		S		SS		Average
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	1	1.9	37	69.8	15	28.3	4.26
2	-	-	-	-	-	-	32	60.4	21	39.6	4.39
3	-	-	-	-	1	1.9	36	67.9	16	30.2	4.28
4	-	-	-	-	-	-	37	69.8	16	30.2	4.30
5	-	-	-	-	1	1.9	36	67.9	16	30.2	4.28
6	-	-	-	-	-	-	39	73.6	14	26.4	4.26
7	-	-	-	-	1	1.9	37	69.8	15	28.3	4.26
8	-	-	-	-	2	3.8	40	75.5	11	20.8	4.16

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- a. Pada pernyataan “Atasan saya memiliki kemampuan untuk menggerakkan para bawahannya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.26 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan responden memiliki kemampuan untuk menggerakkan para bawahannya
- b. Pada pernyataan ”Atasan saya selalu bisa menggerakkan anggotanya untuk bekerja lebih baik ” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.39 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa atasan responden selalu bisa menggerakkan anggotanya untuk bekerja lebih baik.
- c. Pada pernyataan “Atasan saya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.28 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan saya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik.

- d. Pada pernyataan “Atasan saya mampu menyampaikan informasi yang diterima dengan baik dan jelas kepada bawahannya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.30 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan responden mampu menyampaikan informasi yang diterima dengan baik dan jelas kepada bawahannya.
- e. Pada pernyataan “Atasan saya mampu mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi perusahaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.28 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa atasan responden mampu mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi perusahaan
- f. Pada pernyataan “Keputusan yang diambil oleh atasan saya tidak merugikan pihak manapun” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.26 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa keputusan yang diambil oleh atasan responden tidak merugikan pihak manapun.
- g. Pada pernyataan “Atasan saya mampu membagi bagikan tugas sesuai dengan kemampuan para bawahannya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.26 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa atasan responden mampu membagi bagikan tugas sesuai dengan kemampuan para bawahannya
- h. Pada pernyataan “Tugas yang diberikan atasan saya mampu diselesaikan oleh setiap bawahannya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.16 artinya dalam penelitian ini

responden setuju bahwa tugas yang diberikan atasan responden mampu diselesaikan oleh setiap bawahannya.

3. Budaya Organisasi

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Budaya Organisasi

No	STS		TS		KS		S		SS		Average
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	3	5.7	22	41.5	23	43.5	5	9.4	3.56
2	-	-	-	-	2	3.8	34	64.2	17	32.1	4.28
3	-	-	-	-	3	5.7	32	60.4	18	34	4.28
4	-	-	-	-	2	3.8	31	58.5	20	37.7	4.33
5	-	-	-	-	3	5.7	34	64.2	16	30.2	4.24
6	-	-	-	-	7	13.2	27	50.9	19	35.8	4.22
7	-	-	-	-	3	5.8	27	50.9	23	43.4	4.37
8	-	-	-	-	-	-	29	54.7	24	45.3	4.39
9	-	-	-	-	1	1.9	30	56.6	22	41.5	4.20
10	-	-	-	-	1	1.9	30	56.6	22	41.5	4.24

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- a. Pada pernyataan “saya terus mengupgrade kemampuan saya agar mampu mengerjakan pekerjaan yang baru diberikan atasan kepada saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 3.56 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden terus mengupgrade kemampuan agar mampu mengerjakan pekerjaan yang baru diberikan atasan kepada.
- b. Pada pernyataan “saya diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.28 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
- c. Pada pernyataan “Para karyawan diperusahaan saya selalu terburu buru dalam mencapai tujuannya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab

setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.28 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Para karyawan diperusahaan selalu terburu buru dalam mencapai tujuannya

- d.** Pada pernyataan “Para karyawan diperusahaan saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.28 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa para karyawan diperusahaan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
- e.** Pada pernyataan “Para karyawan dan atasan saya memiliki kepribadian yang cukup baik” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.24 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa para karyawan dan atasan memiliki kepribadian yang cukup baik
- f.** Pada pernyataan “Para karyawan dan atasan saya terbiasa mengikuti aturan dari perusahaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.22 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa para karyawan dan atasan terbiasa mengikuti aturan dari perusahaan.
- g.** Pada pernyataan “Kinerja karyawan diperusahaan saya didasari oleh kebijakan perusahaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.37 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kinerja karyawan diperusahaan didasari oleh kebijakan perusahaan
- h.** Pada pernyataan”Perusahaan selalu memaksakan agar karyawan memberikan

kinerja terbaik mereka” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.45 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan selalu memaksakan agar karyawan memberikan kinerja terbaik mereka.

- i. Pada pernyataan “komunikasi antara bawahan dan atasan selalu terjalin dengan baik” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.39 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa komunikasi antara bawahan dan atasan selalu terjalin dengan baik.
- j. Pada pernyataan “saya memiliki kepercayaan terhadap teamwork saya saat ini” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.39 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa memiliki kepercayaan terhadap teamwork.

4. Disiplin Kerja

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

No	STS		TS		KS		S		SS		Average
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	-	-	42	79.4	11	20.8	4.20
2	-	-	-	-	-	-	40	75.5	13	24.5	4.24
3	-	-	-	-	-	-	41	77.4	12	22.6	4.22
4	-	-	-	-	-	-	41	77.4	12	22.6	4.22
5	-	-	-	-	-	-	39	73.6	14	26.4	4.26
6	-	-	-	-	1	1.9	37	69.8	15	28.3	4.26
7	-	-	-	-	1	1.9	36	67.9	16	30.2	4.28
8	-	-	-	-	1	1.9	35	66	17	32.1	4.30

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- a. Pada pernyataan “Saya selalu masuk kerja tepat waktu” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.20

artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu masuk kerja tepat waktu

- b. Pada pernyataan “Saya pulang dari kantor sesuai jam kantor” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.24 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden pulang dari kantor sesuai jam kantor
- c. Pada pernyataan “Saya mematuhi tata cara kerja yang sudah ditetapkan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.22 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mematuhi tata cara kerja yang sudah ditetapkan
- d. Pada pernyataan “Saya mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.22 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas
- e. Pada pernyataan “Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.26 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan
- f. Pada pernyataan “Saya mentaati aturan dalam melaksanakan tugas ” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.26 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mentaati aturan dalam melaksanakan tugas
- g. Pada pernyataan “Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalasan dalam bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju

dengan nilai rata-rata adalah 4.28 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden akan ditegur oleh atasan jika bermalasan dalam bekerja

- h. Pada pernyataan “Apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk pada kinerja saya” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.30 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Apabila menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk pada kinerja.

5. Kinerja

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja

No	STS		TS		KS		S		SS		Average
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	1	1.9	36	67.9	16	30.2	4.28
2	-	-	-	-	-	-	37	69.8	16	30.2	4.30
3	-	-	-	-	1	1.9	36	67.9	16	30.2	4.28
4	-	-	-	-	-	-	39	73.6	14	26.4	4.26
5	-	-	-	-	1	1.9	37	69.8	15	28.3	4.26
6	-	-	-	-	2	3.8	40	75.5	11	20.8	4.16
7	-	-	3	5.7	22	41.5	23	43.4	5	9.4	3.56
8	-	-	-	-	1	1.9	34	64.2	18	34	4.32
9	-	-	-	-	1	1.9	33	62.3	19	35.8	4.33
10	-	-	-	-	1	1.9	27	50.9	25	47.2	4.45

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- a. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.28 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.
- b. Pada pernyataan Saya merasa yakin untuk tetap berada dikantor ini dan

memberikan dedikasi lebih terhadap kantor ”dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.30 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden merasa yakin untuk tetap berada dikantor ini dan memberikan dedikasi lebih terhadap kantor.

- c. Pada pernyataan “Saya mampu melakukan pekerjaan yang tidak biasa saya lakukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.28 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mampu melakukan pekerjaan yang tidak biasa saya lakukan
- d. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.26 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan
- e. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.26 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
- f. Pada pernyataan “Saya berani menerima resiko atas keputusan yang sudah saya ambil” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.16 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden berani menerima resiko atas keputusan yang sudah diambil

- g. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 3.56 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu berusaha untuk hadir tepat waktu
- h. Pada pernyataan “Saya mampu mengikuti aturan yang di berikan oleh pihak kantor” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.32 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mampu mengikuti aturan yang di berikan oleh pihak kantor
- i. Pada pernyataan “Saya selalu terbuka terhadap pegawai lain dalam melakukan pekerjaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.33 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu terbuka terhadap pegawai lain dalam melakukan pekerjaan
- j. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara kelompok dengan pegawai lain” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata adalah 4.45 artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan secara kelompok dengan pegawai lain.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Data

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid . Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung positif dan r hitung $\geq r$ tabel , maka butir pertanyaan pada setiap

variabel penelitian dinyatakan valid.

- 2) Jika r hitung negatif atau $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.

Dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang dan taraf signifikan 0.05 diperoleh nilai r tabel sebesar 0.266, hasil dari pengujian validitas akan dijabarkan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Motivasi

NO	R hitung	R tabel	Status
PX11	0.819	0.266	Valid
PX12	0.886	0.266	Valid
PX13	0.793	0.266	Valid
PX14	0.852	0.266	Valid
PX15	0.809	0.266	Valid
PX16	0.894	0.266	Valid
PX17	0.915	0.266	Valid
PX18	0.838	0.266	Valid
PX19	0.728	0.266	Valid
PX110	0.406	0.266	Valid
PX111	0.278	0.266	Valid

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	R hitung	R tabel	Status
PX21	0.812	0.266	Valid
PX22	0.627	0.266	Valid
PX23	0.870	0.266	Valid
PX24	0.737	0.266	Valid
PX25	0.870	0.266	Valid
PX26	0.859	0.266	Valid
PX27	0.850	0.266	Valid
PX28	0.762	0.266	Valid

**Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel
Budaya Organisasi**

NO	R hitung	R tabel	Status
PX31	0.359	0.266	Valid
PX32	0.502	0.266	Valid
PX33	0.695	0.266	Valid
PX34	0.799	0.266	Valid
PX35	0.689	0.266	Valid
PX36	0.838	0.266	Valid
PX37	0.672	0.266	Valid
PX38	0.763	0.266	Valid
PX39	0.700	0.266	Valid
PX310	0.729	0.266	Valid

**Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel
Disiplin Kerja**

NO	R hitung	R tabel	Status
PX41	0.819	0.266	Valid
PX42	0.886	0.266	Valid
PX43	0.793	0.266	Valid
PX44	0.852	0.266	Valid
PX45	0.809	0.266	Valid
PX46	0.894	0.266	Valid
PX47	0.915	0.266	Valid
PX48	0.838	0.266	Valid

**Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel
Kinerja**

NO	R hitung	R tabel	Status
PY1	0.770	0.266	Valid
PY2	0.747	0.266	Valid
PY3	0.826	0.266	Valid
PY4	0.809	0.266	Valid
PY5	0.798	0.266	Valid
PY6	0.782	0.266	Valid
PY7	0.450	0.266	Valid
PY8	0.807	0.266	Valid
PY9	0.708	0.266	Valid
PY10	0.704	0.266	Valid

Dari tabel tabel uji validitas diatas terlihat bahwa untuk semua variabel penelitian semua instrumentnya bernilai valid dikarenakan semua instrument

bernilai diatas rtabel yakni 0.266

b. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$ (Sugiyono, 2017)

Tabel 4.15 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi	153.0566	.862
Gaya Kepemimpinan	152.8491	.872
Budaya Organisasi	144.5094	.932
Disiplin Kerja	153.0566	.862
Kinerja	144.8302	.864

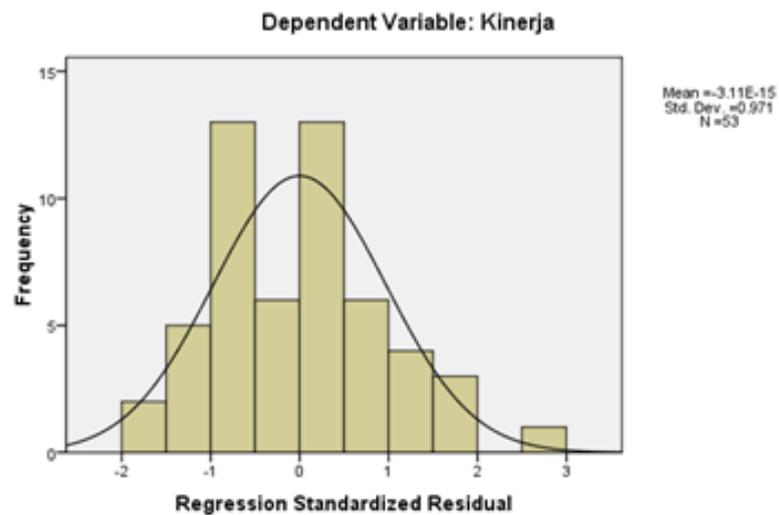
Tabel 4.15 menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha bernilai diatas 0.60.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas

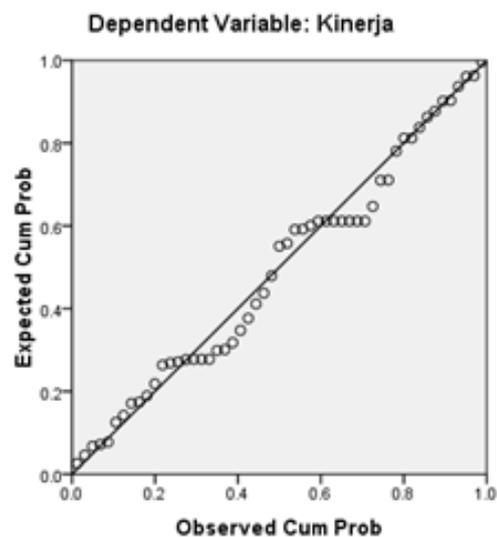
a. Uji Normalitas

Ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2016)



Gambar 4.1 Histogram Normalitas

Pada Gambar 4.1 bahwa gambar histogram memenuhi asumsi normalitas karena grafiknya membentuk lonceng dan tidak melenceng kekanan atau kekiri, selanjutnya lihat pula p-plot normalitas untuk pengujian lebih lanjut



Gambar 4.2 P-plot normalitas

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal dikarenakan titik titik menyebar digaris diagonal tidak menyebar secara acak, selanjutnya dilakukan uji statistik.

Tabel 4.16 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08772499
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.744
Asymp. Sig. (2-tailed)		.637
a. Test distribution is Normal.		

Pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah $0.637 > \alpha (0,05)$ Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji multikolinieritas

Dalam penelitian ini, multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dalam model Ghazali (2016) multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 4.17 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.703	1.423
Gaya Kepemimpinan	.680	1.471
Budaya Organisasi	.996	1.004
Displin	.958	1.044

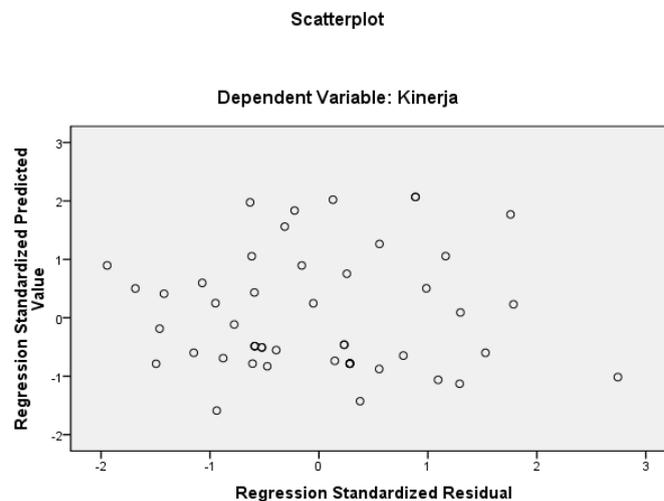
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen. Hal ini

dapat dilihat dari nilai Tolerance masing-masing variabel independen $\geq 0,1$ dengan nilai VIF < 10 . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel Motivasi (X_1) dengan nilai VIF (1.423) dan nilai Tolerance (0.703), Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan nilai VIF (1.471) dan nilai Tolerance (0.680), dan Budaya Organisasi (X_3) dengan nilai VIF (1.004) dan nilai Tolerance (0.996), Disiplin (X_4) dengan nilai VIF (1.044) dan nilai Tolerance (0.958), multikolonieritas pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada tidaknya gejala multikolonieritas antar variabel independen.

c. Uji Heterodekasitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4.3
Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.3 dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan titik-titik yang tersebar tidak memiliki

pola yang jelas atau titik-titik menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X, serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X. Model persamaan regresi linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3+ \beta_4X_4+\varepsilon$$

Tabel 4.18 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.383	2.107		1.131	.264
Motivasi	.278	.070	.869	4.981	.000
Gaya Kepemimpinan	.151	.048	.166	3.141	.003
Budaya Organisasi	.102	.074	-.001	3.021	.004
Displin	.278	.070	.869	5.081	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas bisa diambil persamaan

$$Y = 2.383 + 0.278 + 0.151 + 0.102 + 0.278 + \varepsilon$$

Dari persamaan diatas bisa diambil kesimpulan :

- a. Nilai Konstanta (β_0) = 2.383, ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Motivasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Disiplin (X_4) adalah 0 , maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) akan tetap sebesar 2.383 dengan asumsi variabel lain tetap.
- b. Variabel Motivasi (X_1) 0.278 menunjukkan bahwa hubungan antara

variabel motivasi dan kinerja adalah positif artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 27,8%

- c. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) 0.151 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja adalah positif artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 15,1%
- d. Variabel Budaya Organisasi (X_3) 0.102 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi dan kinerja adalah positif artinya jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 10.2%.
- e. Variabel Disiplin (X_4) 0,278 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin dan kinerja adalah positif artinya jika variabel disiplin mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 27.8%.

4.1.5 Uji Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian terhadap signifikansi koefisien regresi linier secara parsial sangat penting untuk menyimpulkan apakah terdapat pengaruh antara perubahan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Cara membandingkannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan jumlah sampel sebesar 53 kebebasan $df = n - k$ (53-4) sehingga dalam penelitian ini nilai df sebesar 49 dan taraf signifikansi sebesar 5% (0.05) dan diperoleh nilai t tabel adalah sebesar 2.01.

Tabel 4.19 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.383	2.107		1.131	.264
Motivasi	.278	.070	.869	4.981	.000
Gaya Kepemimpinan	.151	.048	.166	3.141	.003
Budaya Organisasi	.102	.074	.001	3.021	.004
Displin	.278	.070	.869	5.081	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil dari pengujian hipotesis adalah :

- a. Variabel motivasi memiliki t hitung sebesar 4.981 dan taraf signifikan sebesar 0.000 dalam penelitian ini secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo , hal ini dikarenakan t hitung $>$ t tabel ($4.981 > 2.01$) dan taraf signifikan $0.000 <$ 0.05 .
- b. Variabel gaya kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 3.141 dan taraf signifikan sebesar 0.003 dalam penelitian ini secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai PT Socfindo , hal ini dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.141 > 2.01$) dan taraf signifikan $0.003 < 0.05$.

- c. Variabel Budaya Organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 3.021 dan taraf signifikan sebesar 0.004 dalam penelitian ini secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo , hal ini dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.021 > 2.01$) dan taraf signifikan $0.004 < 0.05$.
- d. Variabel disiplin memiliki t_{hitung} sebesar 5.081 dan taraf signifikan sebesar 0.000 dalam penelitian ini secara parsial disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo , hal ini dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.081 > 2.01$) dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$.

2. Uji Secara Simultan (Uji f)

Untuk pengujian pengaruh simultan digunakan rumus hipotesis serta langkah - langkahnya sebagai berikut : Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ variabel independen secara bersama – sama tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $Sig >$ variabel independen secara bersama – sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen maka H_0 ditolak dan H_a diterima

kebebasan $df = n - k - 1$ ($(53 - 4) - 1$) sehingga dalam penelitian ini nilai df sebesar 48 ($49 - 1$) diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 2.57, hasil dari pengujian hipotesis akan dijabarkan di tabel dibawah ini.

Tabel 4.20 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.288	4	185.429	60.684	.000 ^a
	Residual	61.524	49	1.256		
	Total	117.811	52			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4,15 bisa diambil kesimpulan f hitung 60.684 dan taraf signifikan 0.000, dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Socfindo karena f hitung > f tabel (60.684>2.57) dan sig 0.000 < 0.05.

4.1.5 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara serempak, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$

Tabel 4.21 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.894	1.12053

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.900 atau 90% persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi sebesar 90 persen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 10 persen dijelaskan

oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

4.2 Pembahasan

Dari berbagai uji yang sudah dilakukan sebelumnya adapun hasil penelitian ini adalah

4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo , hal ini dikarenakan t hitung $> t$ tabel ($4.981 > 2.01$) dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$, Agar tujuan perusahaan tercapai. Untuk mendorong karyawan, perusahaan menghubungkan input yang diberikan dengan yang diharapkan oleh para karyawan melalui kinerja yang mereka tunjukan, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wiwik, 2017) motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan, Jakarta., Selanjutnya hasil penelitian (Jufrizen, 2017) menunjukkan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum madani Medan.

Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam memacu kinerja seorang pegawai, motivasi yang kuat dalam diri pegawai akan mampu mendorong pegawai untuk terus bekerja lebih baik dikarenakan mereka memiliki tujuan atau target yang harus di capai, dan untuk mencapai tujuan tersebut pegawai harus memberikan kinerja terbaik mereka.

4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo , hal ini dikarenakan t hitung $> t$ tabel ($3.141 > 2.01$) dan taraf signifikan $0.003 < 0.05$. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai

hasil yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) mengatakan dalam penelitiannya bahwa hasil uji analisis menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebuah organisasi maupun perusahaan, kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghadirkan rasa nyaman pada karyawan saat bekerja kepemimpinan adalah suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu

4.2.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Dalam penelitian ini secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo, hal ini dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.021 > 2.01$) dan taraf signifikan $0.004 < 0.05$. pengaruh budaya ini makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusnandar, W., Nefri, Y., & Siregar, 2020), (Arianty, 2012), (Siswadi et al., 2020), (Saripuddin, 2017), (Muis et al., 2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja.

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

4.2.4 Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Dalam penelitian ini secara parsial disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo, hal ini dikarenakan t hitung $>$ t tabel ($5.081 > 2.01$) dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$. Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya.

4.2.5 Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan disiplin terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Socfindo karena f hitung $>$ f tabel

(60.684>2.57) dan sig 0.000 < 0.05, nilai R Square adalah 0.900 atau 90% persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi sebesar 90 persen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 10 persen dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian, seperti, , kompensasi stress kerja atau beban kerja.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT Socfin Indonesia adalah disiplin kerja , hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT Socfin perlu diberikan arahan untuk selalu menaati peraturan yang berlaku sehingga tidak terjadi pelanggaran yang bisa menurunkan kinerja pegawai, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2016), (Jufrizen, 2018), (Yusnandar, W., Nefri, Y., & Siregar, 2020), (Arianty, 2012), (Siswadi et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, adapun kesimpulan yang bisa diambil dalam penelitian ini adalah

- a. Dalam penelitian ini secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo , hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($4.981 > 2.01$) dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$.
- b. Dalam penelitian ini secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo , hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($3.141 > 2.01$) dan taraf signifikan $0.003 < 0.05$.
- c. Dalam penelitian ini secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo , hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($3.021 > 2.01$) dan taraf signifikan $0.004 < 0.05$.
- d. Dalam penelitian ini secara parsial disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo , hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($5.081 > 2.01$) dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$.
- e. Dari keempat faktor yang dibahas dalam penelitian ini faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai PT Socfin, adalah variabel motivasi dan disiplin dengan nilai koefisien beta sebesar 27.8% kemudian diikuti oleh faktor gaya kepemimpinan sebesar 15.1% lalu faktor budaya organisasi sebesar 10.2%.

5.2 Saran

Adapun saran yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk meningkatkan motivasi pegawai baikya perusahaan harus bisa menggali hal hal apa saja yang bisa menaikkan semangat kerja pegawai, perlunya diadakan konseling secara personal kepada setiap pegawai agar perusahaan bisa menggali motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.
- b. Gaya kepemimpinan yang diinginkan setiap pegawai socfindo adalah pemimpin yang bersifat demokratis yang mau menerima masukan dan keluhan dari pegwainya sehingga akan muncul rasa terbuka dari diri pegawai kepada atasannya.
- c. Budaya atau kebiasaan kebiasaan yang buruk yang ada di PT Socfin harus segera dihilangkan seperti ketergantungan terhadap senior, rasa tidak hormat terhadap atasan, dan kebiasaan melanggar peraturan kantor sehingga kebiasaan buruk tersebut tidak diwariskan dari pegawai lama ke pegawai baru.
- d. Disiplin sudah berjalan dengan cukup baik, yang perlu perusahaan lakukan adalah menjaga agar setiap pegawai bisa menaati atura atruan yang sudah di tetapkan karyawan dan menjalankannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki

kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 53 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada kinerja, mungkin ada masalah lain yang ada dalam diri pegawai Socfindo.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 3(1), 48–57.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Budaya Organinsasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wom Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmian Manajemen & Bisnis*, 12(1), 1–10.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1-12.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)*, 263–276.
- Astuti, R., & Prayogi, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Jurnal Ilmiah Dan Kebijakan Hukum*, 1(1), 490–502.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Ilmiah Dan Kebijakan Hukum Kebijakan Hukum*, 1(1), 490–502.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

- pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal ILman*, 6(2), 42–50.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqil.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Media.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hamid, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional DAN Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Tetap PG Kebon Agung

Malang. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 38(2), 79–88.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Organisasi & Motivasi*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen Jufrizen. (2017). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*.

- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Rajagrafindo. Persada.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuswinton. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makasar Utara. *Jurnal Economix*.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2020). Analysis of Factors Affecting the Performance of Lecturers in Conducting Research: A Case Study on Private Universities in Medan. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(2), 33–44.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nafis, H. (2021). *Budaya Oranisasi*. Karya Utama.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of International Conference Proceedings*.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan

- Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Priyatno. (2017). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kaltim Samarinda. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 101–1012.
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bakrie Telecom, Tbk MEDAN. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(2), 163–174.
- Putra, R., Ernila, K., & Suyono, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada SMKN 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Rachmawati, & Nuraini, E. (2014). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonisia.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S., & J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadayana*. Prehallindo.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rozarie, D. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Rozarie.
- Saripuddin, J. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Pajak Dan Bisnis Manajemen Perpajakan*.
- Saripuddin, J. (2017a). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1), 1–20.

- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.
- Saydam, G. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Pustaka Utama.
- Siagian, T. Sun., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *TECHNO-SOCIO Ekonomika*, 13(2), 113–122.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Citapustaka Media.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. juni. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (1st ed.). ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Ketiga). P.B. Seru.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.

- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Titisari, P. (2016). Peranan Organizational Citizenship Behavior: Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media. *Lecturer Scientific Publication (Publikasi Ilmiah)*, 1(1), 1–13.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Widodo. (2019). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wiwik, F. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Jurnal Cakrawala*, 17(2), 1–12.
- Yusnandar, W., Nefri, Y., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.