

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperolehi Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**NAMA : PUTRI NATASYA LUBIS
NPM : 1805160403
JURUSAN : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH 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 Jumat, tanggal 23 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI NATASYA LUBIS
N P M : 1805160403
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

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

Penguji II

(SRI FITRI WAHYUNI, SE., M.M.)

Pembimbing

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

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

(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

Nama Mahasiswa : PUTRI NATASYA LUBIS
NPM : 1805160403
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.


Medan, September 2022

Pembimbing


ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis 


JASMAN SARIPUDDIN HSB, 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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : PUTRI NATASYA LUBIS
NPM : 1805160403
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perbaiki Identifikasi Masalah	8/9/22	
BAB 2			
BAB 3			
BAB 4			
BAB 5			
Daftar Pustaka	Tambahkan Jurnal	16/9/22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang,	16/9/22.	

Medan, 16 September 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PUTRI NATASYA LUBIS
NPM : 1805160403
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

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

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

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

Medan, September 2022

Yang membuat pernyataan


A 3000 Rupiah postage stamp is placed over the signature. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '3000', 'TEL', 'METERAL TEMPEL', and 'BCAKX042072053'.

PUTRI NATASYA LUBIS

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Putri Natasya Lubis

Program Studi Manajemen

E-Mail : putrinatasyalubis26@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berjumlah 538 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 84 orang menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja disiplin kerja. Secara parsial diketahui bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan diketahui kepemimpinan dan budaya kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda kandung tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

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. Dr. 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. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. BapakZulaspan Tupti, S.E., M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Seluruh teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh staf karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, September 2022
Penulis

Putri Natasya Lubis
1805160403

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Disiplin Kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	11
2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja.....	14
2.1.2 Kepemimpinan	15
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan ...	17
2.1.2.3 Ciri-ciri Pemimpinan	18
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan.....	20
2.1.3 Budaya Kerja.....	22
2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja	22
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja.....	23
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja.....	24
2.1.3.4 Indikator Budaya Kerja.....	28
2.2 Kerangka Konseptual	28
2.3 Hipotesis.....	32
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Pendekatan Penelitian	33
3.2 Defenisi Operasional	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Teknik Pengujian Instrumen	39
3.7 Teknik Analisis Data.....	42

BAB 4 HASIL PENELITIAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	48
4.1.2 Identitas Responden.....	48
4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	49
4.1.4 Model Regresi.....	54
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	58
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	59
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	63
4.2 Pembahasan.....	64
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.....	64
4.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja	65
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	66
BAB 5 PENUTUP.....	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	68
5.3 Keterbatasan Penelitian	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional	34
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	35
Tabel 3.3 Daftar Karyawan PTPN III(Persero) Medan	36
Tabel 3.4 Penentuan Strata Sampel.....	37
Tabel 3.5 Skala Likert	39
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.3 Lama Bekerja	49
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	49
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan	51
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Kerja	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja	30
Gambar 2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	31
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	32
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	46
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	47
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang baik adalah kunci sukses dengan tercapainya tujuan organisasi. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat dilihat dari kedisiplinannya. Pada hakikatnya kedisiplinan dianggap sebagai bentuk pelatihan yang baik. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin seorang pekerja maka akan semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Tanpa disiplin yang baik dari pekerja, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang . Hal yang ini mendorong gairah kerja, dan semangat kerja, sehingga terwujudnya tujuan organisasi. Karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan satu organisasi dalam mencapai tujuan

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pelaksanaan kerja yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menurut adanya hukuman terhadap pekerja yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu, tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak (Handoko, 2013). Ada banyak faktor yang akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawansalah satunya adalah kepemimpinan(Pakaya, 2020). Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena

kepemimpinan merupakan bagian penting dalam membentuk kedisiplinan karyawan dan meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan dalam hal ini merupakan faktor yang sangat penting. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada. Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik (Robbins & Judge, 2013). Untuk mengetahui kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif. Macam kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi karyawan.

Adanya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih disiplin dan semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar karyawan mau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mustafa & Maryadi, 2017). Pendapat ini sesuai dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh (Kamal, 2015) dan (Rizal & Radiman, 2019) yang menyimpulkan bahwasanya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Disiplin kerja sebagai tuntutan bagi perusahaan dalam melayani masyarakat yang menggunakan jasanya. Karyawan diwajibkan menaati peraturan untuk meraih tujuan sesuai ketentuan. Karyawan yang tidak disiplin akan berdampak terhadap, suatu, pekerjaan, yang tidak terselesaikan dan mempengaruhi rendahnya pelayanan terhadap masyarakat hal ini menyebabkan tidak optimal kinerja perusahaan tersebut. Keberhasilan sebuah pekerjaan, berasal dari nilai-nilai dan tingkah laku yang melekat dalam kebiasaan dikenal sebagai budaya. Budaya dihubungkan dengan mutu kerja yang disebut budaya kerja. Budaya kerja sudah dikenal manusia, namun tidak seketika langsung disadari oleh manusia bahwa keberhasilan sebuah pekerjaan berasal dari nilai-nilai dan perilaku kebiasaannya (Supriyadi & Guno, 2012). Tujuan dari Budaya kerja untuk memperbaiki perilaku dan kedisiplinan SDM agar produktivitas kerja meningkat serta mampu menghadapi kendala di masa depan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memiliki misi mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten dan sejahtera dalam merealisasi potensi setiap insani. Namun berdasarkan observasi yang penulis lakukan di PTPN III (Persero) penulis melihat kedisiplinan karyawan masih rendah dimana masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dilihat dari peraturan masuk kerja jam 7.00 WIB dan pulang jam 16.00 WIB tetapi masih saja ada karyawan yang melanggar aturan seperti baru masuk kerja jam 8. Masih ada karyawan yang

sering mangkir dengan berbagai alasan. Untuk melihat kondisi tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Periode 2019-2021

Tahun	Presensi	Absensi	Ketidakhadiran (%)			
			Izin	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan
2019	94%	6%	1%	1%	1,75%	2,25%
2020	92,80%	7,20%	1,31%	0,80%	1,89%	3,20%
2021	92,20%	7,80%	2,10%	1%	1,25%	3,45%

Sumber: Personalia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan masih belum bisa memenuhi batas toleransi kehadiran yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 97 persen. Hal ini terjadi karena masih ada karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit, izin, cuti, dan tidak masuk tanpa keterangan (alpa) di waktu atau jam kerja operasional yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan dari tahun 2019 sampai 2021 mengalami kenaikan, seperti terlihat pada tahun 2019 tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan sebesar 2,25 persen dan ditahun 2020 menjadi 3,20 persen, begitu pula pada tahun 2021 tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan mengalami kenaikan dari dua tahun sebelumnya menjadi 3,45 persen

Kedisiplinan yang masih rendah tersebut juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Pimpinan sering tidak berada ditempat karena perjalanan dinas atau memang sedang bekerja diluar ruangan, jika pimpinan ke ruangan pun hanya karena ada kepentingan yang sangat mendesak. Para karyawan akhirnya merasa kinerjanya kurang diperhatikan yang mengakibatkan mereka kurang disiplin

terhadap tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Mereka merasa bebas dan tidak diawasi yang akhirnya karyawan bekerja seadanya saja.

Selanjutnya penulis menemukan kondisi pelaksanaan budaya kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada umumnya kurang diperhatikan, hal ini tampak dari kenyataan berkembangnya budaya kerja yang sangat variatif. Contohnya kebiasaan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dalam melakukan pekerjaannya bersifat normatif, cenderung gugur kewajiban, menunda – nunda pekerjaan, tidak tepat waktu dan pulang lebih awal, yang kesemuanya itu mengarah kepada tindakan ketidak disiplin. Idealnya harapan semua pihak adalah terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja organisasi. Perilaku yang lebih disiplin seperti misalnya bekerja tepat waktu dan patuh pada aturan tata tertib perusahaan, harus selalu diterapkan dan menjadi bagian tetap budaya kerja seluruh karyawan tanpa terkecuali di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kedisiplinan karyawan masih rendah dimana masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Pimpinan sering tidak berada ditempat karena perjalanan dinas atau memang sedang bekerja diluar ruangan. Para karyawan akhirnya merasa kinerjanya kurang diperhatikan yang mengakibatkan mereka merasa bebas dan tidak diawasi yang akhirnya karyawan bekerja seadanya saja.
3. Pelaksanaan budaya kerja kurang diperhatikan, karyawan cenderung gugur kewajiban misalnya perusahaan mengadakan pengajian sekali dalam seminggu tetapi banyak karyawan yang tidak mengikuti kegiatan tersebut, menunda – nunda pekerjaan, tidak tepat waktu dan pulang lebih awal, yang kesemuanya itu mengarah kepada tindakan ketidak disiplin.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor kepemimpinan dan budaya kerja dan penulis juga memfokuskan penelitian ini hanya pada karyawan tetap yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

3. Apakah kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerjapada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
 - b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut kepemimpinan, budaya kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan kedisiplinan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Menurut (Siagian, 2014) disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Davis dalam (Mangkunegara, 2017) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong

gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik (Bangun, 2012).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial, adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan menaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja (Rizal & Radiman, 2019).

Selanjutnya (Rivai, 2014) menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan karyawan. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, berikut ini adalah beberapa tujuan dari disiplin kerja (Amirullah, 2015), yaitu:

- 1) Agar para karyawan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- 2) Agar organisasi tetap berjalan dengan baik dari masa kemasa dalam menghadapi masalah didalam perusahaan.
- 3) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 5) Memperoleh tingkat produktivitas perusahaan yang tinggi.

Manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. 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 tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Hasibuan & Silvy, 2019).

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, (Sutrisno, 2016) adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2) Tidak adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

3) Tidak adanya aturan-aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Tidak adanya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Tidak adanya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7) Ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan faktor-faktor dari disiplin kerja menurut(Siswanto, 2015), yaitu sebagai berikut:

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki empat indikator menurut (Hasibuan, 2016), yaitu sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi, (Agustini, 2011), yaitu:

1) Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan

2) Ketaatan Terhadap Atasan

Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

3) Kesadaran Kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

4) Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Pemimpin yang mempunyai misi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin (Suwatno & Priansa, 2018).

Kepemimpinan adalah sikap dan juga perilaku yang akan mempengaruhi bawahan dengan tujuan agar bawahan mampu bekerjasama dengan baik dan

menjalin hubungan yang harmonis sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas dalam bekerja dan dapat mencapai produktivitas sesuai target yang telah ditetapkan (Siswanto, 2015).

Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan atas keberhasilan organisasi, karena mencerminkan berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai target organisasi (Bismala, Arianty, & Farida, 2016).

Menurut (Daulay & Marlina, 2019), Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi langsung atau tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang agar penuh pengertian, kesadaran dan kesenangan untuk mengikuti kemauan kepemimpinan itu.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2013). Kepemimpinan adalah bagian dari manajemen, tetapi tidak semuanya, misalnya para manajer perlu membuat rencana dan mengorganisasi, tetapi yang diminta pemimpin hanyalah agar mereka memengaruhi orang lain untuk ikut (Uha, 2013).

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Mendukung nilai partisipasi kepemimpinan dalam memperbaiki efektivitas organisasi. Perhatian terhadap kepemimpinan manajer yang mengerti tentang kebutuhan dan harapan individu di tempat kerja. Menurut (Noor, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

- 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
- 2) Perubahan dalam system nilai masyarakat.
- 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan.
- 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
- 5) Perubahan dalam organisasi kerja.
- 6) Pengaruh dari serikat dagang.
- 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
- 8) Peraturan pemerintah.

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) faktor-faktor kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Faktor genetis

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2) Faktor sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

3) Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

Sedangkan Menurut (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018) ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Memiliki akuntabilitas tinggi untuk melopori perubahan organisasional sehingga bias membuat perbedaan yang berarti.
- 2) Terbuka menerima ide inovatif.
- 3) Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia.
- 4) Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin professional.
- 5) Pemimpin yang berhasil adalah pimpinan yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif.

2.1.2.3 Ciri-ciri Pemimpin

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambar dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin menurut (Fahmi, 2013) adalah:

- 1) Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya.

- 2) Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- 3) Mampu menerapkan konsep "*the right man and the right place*" secara tepat dan baik. Maksudnya menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Artinya pemimpin adalah yang bisa melihat setiap potensi yang dimiliki oleh seseorang dan menempatkan potensi tersebut sesuai pada tempatnya.

Untuk memahami lebih dalam tentang ciri-ciri pemimpin (Samsudin, 2010) mengungkapkan ada tiga ciri-cirinya yaitu:

- 1) Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya.

- 2) Kemampuan untuk "*perceptive*"

Perceptive menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus mengenal tujuan organisasi sehingga dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut.

- 3) Kemampuan untuk bersikap objektif

Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi. Objektivitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

Seorang pemimpin paling sedikit harus mampu memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antar karyawan, mempunyai interaksi antar personel yang baik, dan mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Indikator merupakan suatu alat ukur atau suatu acuan yang dapat menunjukkan perubahan yang terjadi pada suatu bidang tertentu. Menurut (Italiani, 2013) ada empat alat ukur sehingga individu memiliki kualitas kepemimpinan yang baik antara lain:

1) Karisma (*charisma*)

Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya.

2) Inspirasi (*inspirational*)

Pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya.

3) Bersifat individual (*individualized consideration*)

Perilakunya dan perhatiannya terhadap anak buah yang sifatnya individual.

4) Menstimulasi pemikiran atau ide-ide (*intelektual stimulation*)

Pemimpin dapat menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahannya.

Kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator. Menurut (Siagian, 2014) kepemimpinan terdiri atas lima indikator yaitu sebagai berikut:

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling

mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau perusahaan akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau perusahaan dia bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana

seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.

(Dewi, 2012) membagi empat indikator dari kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Partisipatif
- 2) Direktif
- 3) Suportif
- 4) Berorientasi pada prestasi.

2.1.3 Budaya Kerja

2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Kesadaran tentang keberhasilan kinerja berakar pada nilai-nilai yang bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi suatu keyakinan selanjutnya menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari itulah yang kemudian dinamakan budaya kerja

Perilaku yang telah menjadi kesehariannya serta nilai-nilai yang dilaksanakannya merupakan permulaan dari kesuksesan dalam bekerja. Nilai-nilai itu berawal dari pola kebiasaan, beragama serta kaidah/aturan yang menjadi panutannya sehingga menjadi rutinitas reflek berperilaku dalam bekerja dan berorganisasi. Kesemua itu dinamakan dengan budaya. Maka dari itu, budaya dihubungkan terhadap kualitas daripada kerja tersebut, karenanya disebut dengan budaya kerja (Putranti, Megawati, & Setyobudi, 2018).

Menurut (Sudiyanto, 2015) budaya kerja adalah cara kerja yang berdasarkan suatu sistem nilai yang dipegang oleh setiap kaki tangan dalam

organisasi. Cara kerja yang diamalkan seperti itu sudah menjadi kebiasaan atau tradisi organisasi tersebut. Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan (Hardimon, Nasution, & Ariyati, 2017).

Budaya kerja adalah serangkaian bentuk perilaku yang secara total menyatu pada tiap diri individu disuatu organisasi. Membangun budaya dimaksudkan juga untuk melindungi dan meningkatkan segi-segi positif, serta berusaha melatih bentuk perilaku tertentu sehingga dapat terbentuk sesuatu hal baru yang tentunya membaik (Suwanto, 2019).

Menurut (Mangkunegara, 2017) budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah komponen kualitas manusia, seperti serangkaian cara kerja/kebiasaan-kebiasaan kerja, cara pandang, nilai-nilai, sikap, dan norma yang dimiliki secara bersama serta berdasarkan suatu sistem.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya baik itu sikap, semangat, pendayagunaan waktu dalam bekerjanya merupakan cerminan dari adanya produktivitas. Yang mana produktivitas ini adalah dampak dari adanya budaya kerja yang terbentuk atas budaya dalam organisasi. Adapun tujuan dari budaya kerja menurut (Frinaldi, 2014) yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas hasil kerja
- 2) Meningkatkan kualitas pelayanan

- 3) Menciptakan budaya kualitas
- 4) Meningkatkan profesionalitas
- 5) Mengurangi kelemahan birokrasi

Sedangkan menurut(Sobirin, 2013)tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Menurut (Purnamasari, 2019)manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik, yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan jiwa gotong royong
- 2) Meningkatkan kebersamaan
- 3) Saling terbuka satu sama lain
- 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- 5) Meningkatkan rasa kekeluargaan
- 6) Membangun komunikasi yang lebih baik
- 7) Meningkatkan produktivitas kerja
- 8) Tanggap dengan perkembangan dunia luar

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

(Luthans, 2016) mengemukakan bahwa Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

1) Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai -nilai inti yang dianut secara bersama.Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan.Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan -tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2) Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan menataati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai – nilai budaya kerja

(Robbins, 2011) menyatakan bahwa ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya kerja. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut:

1) Inisiatif Individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggungjawab, keberadaan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu perusahaan sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

2) Toleransi

Tindakan Berisiko Dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana parakaryawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Suatu budaya kerja dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/parakaryawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

3) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat

menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

4) Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan.

6) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan/karyawan dalam suatu perusahaan.

7) Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu

manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

8) Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat mendorong karyawan/karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja perusahaan menjadi terhambat.

9) Toleransi

Terhadap konflik Sejahtera mana para karyawan/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

10) Pola Komunikasi

Sejahtera mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

2.1.3.4 Indikator Budaya Kerja

Indikator-indikator budaya kerja menurut (Putranti et al., 2018) dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu:

1) Kebiasaan di tempat kerja

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi karyawan, perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

2) Peraturan di Tempat Kerja

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan karyawan, maka dibutuhkan adanya peraturan.

3) Nilai-nilai dasar budaya kerja

Di tempat kerja nilai-nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

Sedangkan indikator dalam budaya kerja menurut (Robbins, 2011) ada tujuh, yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan mengambil resiko
- 2) Perhatian pada Rincian
- 3) Orientasi Hasil
- 4) Orientasi Tim
- 5) Agresifitas
- 6) Stabilitas

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (independen variable) dengan variabel terikat (dependen variable) bertujuan untuk menilai atau mengukur

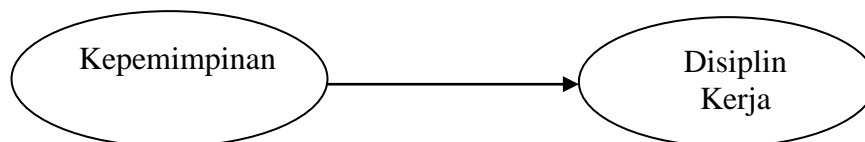
hubungan antar variable dalam suatu penelitian, dimana kepemimpinan dan budaya kerja sebagai variable bebas (X) dan disiplin kerja karyawan sebagai variable terikat (Y), dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada. Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik (Robbins & Judge, 2013). Untuk mengetahui kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif.

Adanya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih disiplin dan semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar karyawan mau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mustafa & Maryadi, 2017).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2015),(Kamal, 2015); (Liyas, 2017)dan (Rizal & Radiman, 2019) yang menyimpulkan bahwasanya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.



Gambar 2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

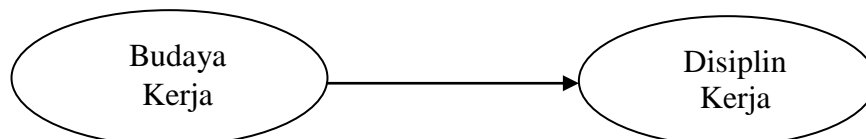
2.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai tuntutan bagi perusahaan dalam melayani masyarakat yang menggunakan jasanya. Karyawan diwajibkan menaati peraturan untuk meraih tujuan sesuai ketentuan. Karyawan yang tidak disiplin akan berdampak terhadap, suatu, pekerjaan, yang tidak terselesaikan dan mempengaruhi rendahnya pelayanan terhadap masyarakat hal ini menyebabkan tidak optimal kinerja perusahaan tersebut. Keberhasilan sebuah pekerjaan, berasal dari nilai-nilai dan tingkah laku yang melekat dalam kebiasaan dikenal sebagai budaya.

Budaya dihubungkan dengan mutu kerja yang disebut budaya kerja. Budaya kerja sudah dikenal manusia, namun tidak seketika langsung disadari oleh manusia bahwa keberhasilan sebuah pekerjaan berasal dari nilai-nilai dan perilaku kebiasaannya (Supriyadi & Guno, 2012). Tujuan dari Budaya kerja untuk memperbaiki perilaku dan kedisiplinan sumber daya manusia agar produktivitas kerja meningkat serta mampu menghadapi kendala di masa depan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ruliyansa, 2018); (Puspita & Sudarijati, 2018) dan (Sofyan, Jabbar, & Sunarti, 2019) yang

menyimpulkan bahwasanya budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.



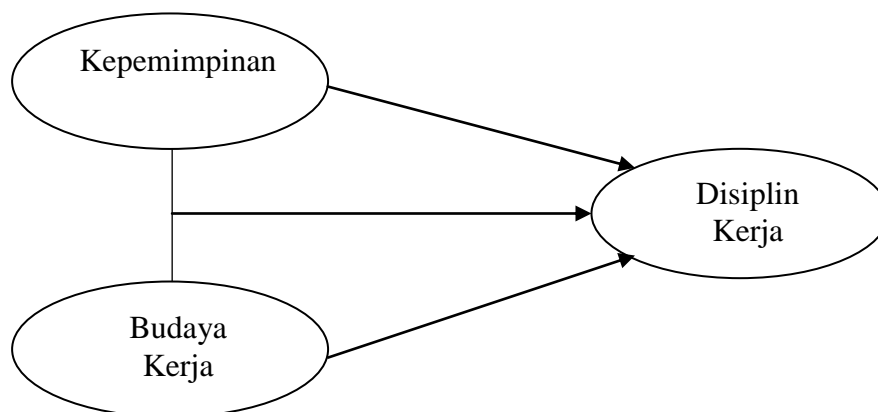
Gambar 2.2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Di dalam suatu perusahaan sikap disiplin harus ditegakkan dan harus dipatuhi oleh setiap karyawan dan secara otomatis akan terlihat perkembangan ataupun kemajuan pada perusahaan tersebut. Namun dalam suatu perusahaan juga sangat membutuhkan sikap pemimpin yang handal, kokoh untuk mendirikan serta mempertahankan perusahaan dengan cara mengawasi setiap karyawannya agar selalu menerapkan kedisiplinan yang mengacu pada setiap kinerja masing-masing karyawannya.

Budaya kerja juga dapat mempengaruhi disiplin pegawai. Budayakerja pada suatu organisasi sangatlah berpotensi untuk peningkatan kedisiplinan karyawan pada saat melaksanakan aktivitas serta kegiatan yang sudah terencana juga terprogramkan. Seperti menurut (Sedarmayanti, 2011) budaya kerja merupakan gaya hidup seseorang didasarkan pada pola pandang yang berpijak kepada harkat kepribadian yang baik serta sesuai standar umum juga sudah jadi karakter, kemampuan juga intensitas penggerak untuk memberi kekuatan positif kepada setiap orang agar selalu memperoleh hasil pada setiap pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pakaya, 2020) yang menyimpulkan bahwasanya kepemimpinan dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.



Gambar 2.3. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerjapada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerjapada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Pendekatan Penelitian yang di gunakan penulis adalah pendekatan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2016) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variable atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan variabel. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

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

Tabel 3.1. Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014).	1) Tingkat Kehadiran 2) Ketaatan Terhadap Atasan 3) Kesadaran Kerja 4) Tanggung Jawab (Agustini, 2011)
2.	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi langsung atau tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang agar penuh pengertian, kesadaran dan kesenangan untuk mengikuti kemauan kepemimpinan itu (Daulay & Marlina, 2019).	1) Iklim saling mempercayai 2) Penghargaan terhadap ide bawahan 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan (Siagian, 2014)
3.	Budaya Kerja (X2)	Budaya kerja adalah serangkaian bentuk perilaku yang secara total menyatu pada tiap diri individu disuatu organisasi. Membangun budaya dimaksudkan juga untuk melindungi dan meningkatkan segi-segi positif, serta berusaha melatih bentuk perilaku tertentu sehingga dapat terbentuk sesuatu hal baru yang tentunya membaik (Suwanto, 2019)	1) Kebiasaan di tempat kerja 2) Peraturan di Tempat Kerja 3) Nilai-nilai dasar budaya kerja (Putranti et al., 2018)

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan April 2022 sampai bulan Juli 2022, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																
	a. Observasi	■															
	b. Identifikasi masalah		■														
	c. Pengajuan Judul		■	■													
	d. Penyusunan Proposal			■	■	■											
2	Pelaksanaan																
	a. Bimbingan Proposal					■	■										
	b. Seminar Proposal							■									
	c. Revisi Proposal								■	■							
3	Penyusunan Laporan																
	a. Pengebaran Angket											■					
	b. Pengumpulan Data												■				
	c. Penyusunan Skripsi													■	■	■	
	d. Sidang Skripsi																■

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 538 orang.

Tabel 3.3. Daftar Karyawan PTPN III (Persero) Medan

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Bagian Operasional Keuangan dan Akuntansi	93
2	Bagian Operasional Pengadaan dan Teknologi	39
3	Bagian Operasional Traksi dan Infrastruktur	19
4	Bagian Operasional Pengolahan	49
5	Bagian Operasional SDM	36
6	Biro Sekretariat	53
7	Bagian Operasional Tanaman	38
8	Bagian Umum	181
9	Bagian Audit Internal & Manajemen Risiko	30
	Jumlah	538

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan (2022)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2012). Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya dan terlalu besar, maka untuk menentukan jumlah sampel agar lebih pasti dan mewakili digunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{538}{1 + 538 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = 84,32$$

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 84 orang.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. *Proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang heterogen (tidak sejenis) dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel secara *proportional stratified random sampling* digunakan dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang representatif dengan melihat populasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berstrata, yakni terdiri beberapa bagian yang heterogen (tidak sejenis). Sehingga peneliti mengambil sampel dari keseluruhan bagian yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III Medan dan dari masing-masing golongan diambil wakilnya sebagai sampel.

Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap bagian/unit dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara:

Tabel 3.4. Penentuan Strata Sampel

NO	NAMA BAGIAN	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Bagian Operasional Keuangan dan Akuntansi	93	$84 \times 93 / 538 = 14$
2	Bagian Operasional Pengadaan dan Teknologi In	39	$84 \times 39 / 538 = 6$
3	Bagian Operasional Traksi dan Infrastruktur	19	$84 \times 19 / 538 = 3$
4	Bagian Operasional Pengolahan	49	$84 \times 49 / 538 = 8$
5	Bagian Operasional SDM	36	$84 \times 36 / 538 = 6$
6	Biro Sekretariat	53	$84 \times 53 / 538 = 8$
7	Bagian Operasional Tanaman	38	$84 \times 38 / 538 = 6$
8	Bagian Umum	181	$84 \times 181 / 538 = 28$
9	Bagian Audit Internal & Manajemen Risiko	30	$84 \times 30 / 538 = 5$
	Jumlah	538	84

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) ada tiga alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun alat pengumpulan data tersebut adalah:

3.5.1 Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

3.5.2 Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

3.5.3 Angket

Angket merupakan pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang

terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.5. Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya kuesioner yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Validitas juga berhubungan dengan tujuan pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. (Ghozali, 2013) “Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/pernyataan kuesioner adalah Korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* dengan ketentuan: jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner valid tetapi sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner dikatakan tidak valid”.

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

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

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

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan	
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0.771	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.751	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.534	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.407	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.422	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.667	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.489	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.445	0.214	0.003 < 0,05	Valid
Kepemimpinan (X₁)	X1	0.693	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.672	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.570	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.618	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.523	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.529	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.440	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.209	0.214	0.001 < 0,05	Valid
Budaya Kerja (X₂)	X1	0.606	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.790	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.705	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.467	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.319	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.780	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.486	0.214	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.653	0.214	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas intrsumen
 $\sum Si^2$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
 St = Jumlah varians butir
 K = Jumlah item

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60.

Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	0.689	0.60	Reliabel
Kepemimpinan (X ₁)	0.632		Reliabel
Budaya Kerja (X ₂)	0.766		Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini

3.7.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

Y	= Disiplin Kerja
A	= Konstanta
b1-b3,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Kepemimpinan
X2	= Budaya Kerja
e	= <i>Standart Error</i>

3.7.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolonieritas (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- t : Nilai t
- n : Jumlah sampel
- k : Variabel independen
- r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1) kriteria pengambilan keputusan

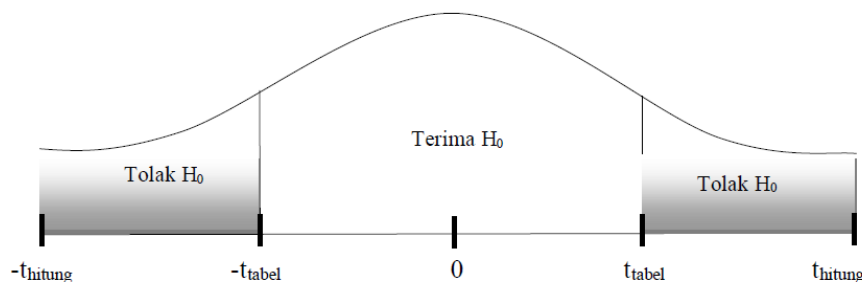
H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan dan budaya kerja) dengan variabel terikat (disiplin kerja).
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan dan budaya kerja) dengan variabel terikat (disiplin kerja).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) (Ghozali, 2013). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- F_h : Tingkat signifikan
 r^2 : Koefisien korelasi berganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

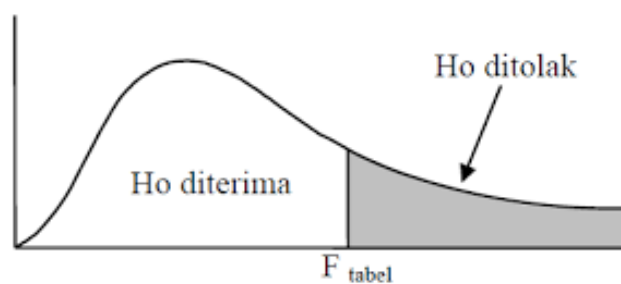
H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan dan budaya kerja) dengan variabel terikat (disiplin kerja).

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan dan budaya kerja) dengan variabel terikat (disiplin kerja)

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

d = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X_1), 8 pernyataan untuk variabel budaya kerja (X_2) dan 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 84 karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	52	61.9	61.9	61.9
	Perempuan	32	38.1	38.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 52(61,9%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 32(38,1%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	3	3.6	3.6	3.6
	Diploma	4	4.8	4.8	8.3
	Sarjana	75	89.3	89.3	97.6
	Pascasarjana	2	2.4	2.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 75 (89,3%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 4 (4,8%) orang, diikuti lagi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 3 (3,6%) orang dan yang terakhir adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Pascasarjana yaitu sebanyak 2 (2,4%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana.

Tabel 4.3. Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	12	14.3	14.3	14.3
	5-10 Tahun	60	71.4	71.4	85.7
	>10 Tahun	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 60 (71,4%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 5-10 tahun, 12 (14,3%) orang karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun, dan 12 (14,3%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1-5 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama 5-10 tahun.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	27,4	26	31	32	38,1	1	1,2	2	2,4	84	100
2	26	31	20	23,8	25	29,8	13	15,5	0	0	84	100
3	11	13,1	39	46,4	24	28,6	7	8,3	3	3,6	84	100
4	11	13,1	32	38,1	30	35,7	5	6	6	7,1	84	100
5	6	7,1	41	48,8	34	40,5	3	3,6	0	0	84	100
6	15	17,9	30	35,7	35	41,7	2	2,4	2	2,4	84	100
7	21	25	40	47,6	21	25	2	2,4	0	0	84	100
8	30	35,7	21	25	27	32,1	4	4,8	2	2,4	84	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerjabahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 31%.
- 2) Jawaban responden saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 31%.
- 3) Jawaban responden saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,4%.
- 4) Jawaban responden saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,1%.

- 5) Jawaban responden saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,8%.
- 6) Jawaban responden apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35,7%.
- 7) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40%.
- 8) Jawaban responden saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 35,7%.

4.1.3.2 Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawanPT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	34,5	28	33,3	25	29,8	2	2,4	0	0	84	100
2	26	31	26	31	28	33,3	4	4,8	0	0	84	100
3	12	14,3	42	50	22	26,2	8	9,5	0	0	84	100
4	9	10,7	33	39,3	34	40,5	5	6	3	3,6	84	100
5	15	17,9	36	42,9	31	36,9	2	2,4	0	0	84	100
6	19	22,6	34	40,5	29	34,5	2	2,4	0	0	84	100
7	28	33,3	38	45,2	15	17,9	3	3,6	0	0	84	100
8	30	35,7	26	31	26	31	0	0	2	2,4	84	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepemimpinan bahwa:

- 1) Jawaban responden terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan karyawan jawab mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 34,5%.
- 2) Jawaban responden pimpinan memberikan hak penuh kepada karyawan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 31%.
- 3) Jawaban responden pimpinan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 4) Jawaban responden pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,3%.
- 5) Jawaban responden pimpinan memberikan arahan yang baik ketika karyawan melakukan kesalahan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,9%.
- 6) Jawaban responden pimpinan mampu memberikan kenyamanan kepada seluruh karyawan yang bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,5%.
- 7) Jawaban responden pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap karyawan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,2%.
- 8) Jawaban responden pimpinan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 35,7%.

4.1.3.3 Variabel Budaya Kerja (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel budaya kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	13,1	40	47,6	27	32,1	4	4,8	2	2,4	84	100
2	31	36,9	16	19	25	29,8	5	6	7	8,3	84	100
3	23	27,4	18	21,4	22	26,2	19	22,6	2	2,4	84	100
4	9	10,7	43	51,2	24	28,6	4	4,8	4	4,8	84	100
5	9	10,7	42	50	28	33,3	4	4,8	1	1,2	84	100
6	31	36,9	17	20,2	28	33,3	0	0	8	9,5	84	100
7	12	14,3	42	50	24	28,6	5	6	1	1,2	84	100
8	34	40,5	16	19	27	32,1	1	1,2	6	7,1	84	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel budaya kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya saling membantu dengan karyawan yang lain dalam menjalankan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 47,6%.
- 2) Jawaban responden saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,9%.
- 3) Jawaban responden berani bersikap tegas mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 27,4%.

- 4) Jawaban responden karyawan selalu memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,2%.
- 5) Jawaban responden kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 6) Jawaban responden selalu bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,9%.
- 7) Jawaban responden memiliki rasa percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan yang baru dan memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 8) Jawaban responden saya memiliki komitmen untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,5%.

4.1.4 Model Regresi

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

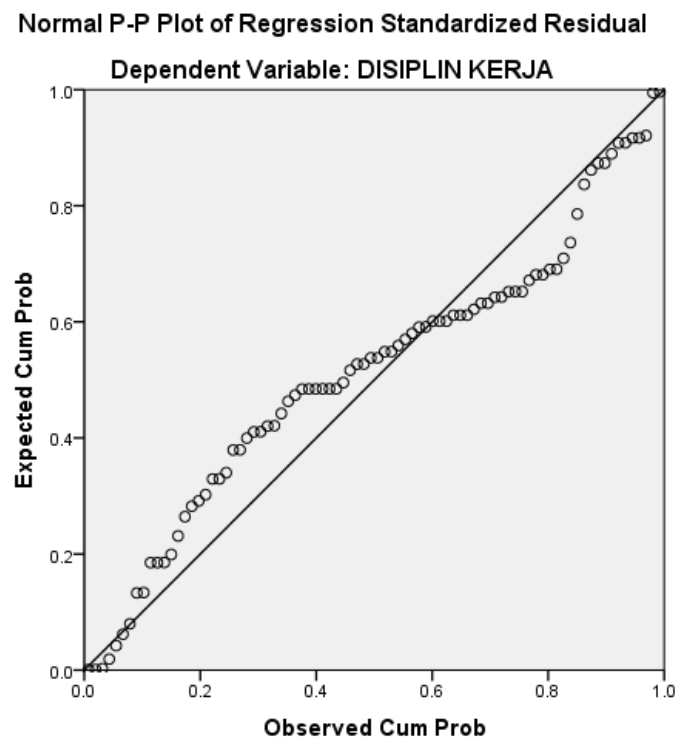
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel

independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.840	1.191
	Budaya Kerja	.840	1.191
A. Dependent Variable: Disiplin Kerja			

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1,191 dan variabel budaya kerja (X_2) juga sebesar 1,191. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,840 dan variabel budaya kerja (X_2) juga sebesar 0,840. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala

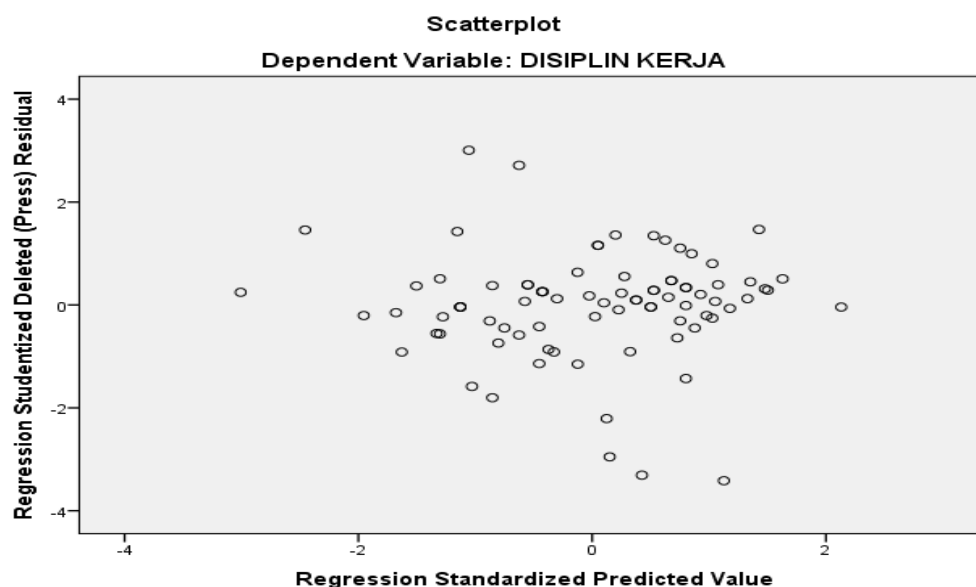
multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah disiplin kerja sebagai variabel dependen, kepemimpinan dan budaya kerjasebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.108	2.798		1.468	.146
	Kepemimpinan	.461	.095	.400	4.863	.000
	Budaya Kerja	.385	.066	.477	5.801	.000

A. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 4,108
- 2) Kepemimpinan = 0,461
- 3) Budaya kerja = 0,385

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 4,108 + 0,461 + 0,385$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 4,108 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan akan meningkat sebesar 4,108.
- 2) β_1 sebesar 0,461 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan disiplin kerja sebesar 0,461 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,385 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila budaya kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan disiplin kerja sebesar 0,385 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel
 k = Variabel independen

Bentuk pengujian

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b) Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.108	2.798		1.468	.146
	Kepemimpinan	.461	.095	.400	4.863	.000
	Budaya Kerja	.385	.066	.477	5.801	.000

A. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

a) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable kepemimpinan sebesar 4,863 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (84-2= 82), di peroleh t tabel 1,989. Jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan disiplin kerja, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan disiplin kerja,

didalam hal ini t hitung $4,863 > t$ tabel $1,989$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

b) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable budaya kerja sebesar $5,801$ untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($84-2= 82$), di peroleh t tabel $1,989$. Jika t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh antara budaya kerja dengan disiplin kerja, demikian juga sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara budaya kerja dengan disiplin kerja, didalam hal ini t hitung $5,801 > t$ tabel $1,989$. Ini berarti terdapat pengaruh antara budaya kerja dengan disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dengan disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan budaya kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu disiplin kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel

memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- b) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Tabel 4.11. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Anova ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	782.462	2	391.231	47.574	.000 ^b
	Residual	666.109	81	8.224		
	Total	1448.571	83			
A. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
B. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kepemimpinan						

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 47,874, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh F hitung untuk variabel kepemimpinan dan budaya kerja sebesar 47,874 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($84-2-1=81$), di peroleh F tabel 3,11. Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh yang antara kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja, didalam hal ini F hitung $47,874 >$ F tabel 3,11. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 <$ 0,05, sehingga H_0

di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.735 ^a	.540	.529	2.86768
A. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kepemimpinan				
B. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2022)

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,735 atau 73,5% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara disiplin kerja dengan variabel bebasnya, yaitu kepemimpinan dan budaya kerja adalah sedang. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,540 yang berarti 54% variasi dari disiplin kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan budaya kerja. Sedangkan sisanya 46% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi.

Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 2,86768 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi disiplin kerja.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. diperoleh $t_{hitung} 4,863 > t_{tabel} 1,989$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada. Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik (Robbins & Judge, 2013). Untuk mengetahui kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif.

Adanya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih disiplin dan semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk

memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar karyawan mau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mustafa & Maryadi, 2017).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2015),(Kamal, 2015); (Liyas, 2017)dan (Rizal & Radiman, 2019) yang menyimpulkan bahwasanya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara budaya kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. diperoleh $t_{hitung} 5,801 > t_{tabel} 1,989$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Disiplin kerja sebagai tuntutan bagi perusahaan dalam melayani masyarakat yang menggunakan jasanya. Karyawan diwajibkan menaati peraturan untuk meraih tujuan sesuai ketentuan. Karyawan yang tidak disiplin akan berdampak terhadap, suatu, pekerjaan, yang tidak terselesaikan dan mempengaruhi rendahnya pelayanan terhadap masyarakat hal ini menyebabkan tidak optimal kinerja perusahaan tersebut. Keberhasilan sebuah pekerjaan, berasal dari nilai-nilai dan tingkah laku yang melekat dalam kebiasaan dikenal sebagai budaya.

Budaya dihubungkan dengan mutu kerja yang disebut budaya kerja. Budaya kerja sudah dikenal manusia, namun tidak seketika langsung disadari oleh manusia bahwa keberhasilan sebuah pekerjaan berasal dari nilai-nilai dan perilaku kebiasaannya (Supriyadi & Guno, 2012). Tujuan dari Budaya kerja untuk memperbaiki perilaku dan kedisiplinan sumber daya manusia agar produktivitas kerja meningkat serta mampu menghadapi kendala di masa depan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ruliyansa, 2018); (Puspita & Sudarijati, 2018) dan (Sofyan, Jabbar, & Sunarti, 2019) yang menyimpulkan bahwasanya budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 47,574 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,11. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Di dalam suatu perusahaan sikap disiplin harus ditegakkan dan harus dipatuhi oleh setiap karyawan dan secara otomatis akan terlihat perkembangan ataupun kemajuan pada perusahaan tersebut. Namun dalam suatu perusahaan juga sangat membutuhkan sikap pemimpin yang handal, kokoh untuk mendirikan serta mempertahankan perusahaan dengan cara mengawasi

setiap karyawannya agar selalu menerapkan kedisiplinan yang mengacu pada setiap kinerja masing-masing karyawannya.

Budaya kerja juga dapat mempengaruhi disiplin pegawai. Budaya kerja pada suatu organisasi sangatlah berpotensi untuk peningkatan kedisiplinan karyawan pada saat melaksanakan aktivitas serta kegiatan yang sudah terencana juga terprogramkan. Seperti menurut (Sedarmayanti, 2011) budaya kerja merupakan gaya hidup seseorang didasarkan pada pola pandang yang berpijak kepada harkat kepribadian yang baik serta sesuai standar umum juga sudah jadi karakter, kemampuan juga intensitas penggerak untuk memberi kekuatan positif kepada setiap orang agar selalu memperoleh hasil pada setiap pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pakaya, 2020) yang menyimpulkan bahwasanya kepemimpinan dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Secara simultan kepemimpinan dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepada pihak Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebaiknya dapat terus memberikan perhatian terhadap segala kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya agar karyawan merasa diperhatikan dan dihargai sehingga karyawan menjadi rela dan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan demi mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

2. Perlu disarankan kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olah raga ataupun kegiatan keagamaan lainnya secara bersama-sama. Kemudian untuk mendukung komitmen organisasi, karyawan sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sebaiknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki budaya organisasi dan juga komitmen organisasi. Dengan demikian kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi dan apabila kinerja karyawan meningkat, maka karyawan akan merasa puas dengan pencapaiannya.
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya kepemimpinan dan budaya kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi disiplin kerjakaryawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 84karyawanPT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Dalam faktor mempengaruhi disiplin kerjanya menggunakan faktor kepemimpinan dan budaya kerjasedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.
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

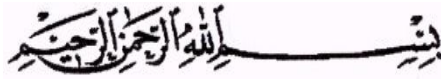
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan pe.). Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Intisari Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2016). *Perilaku organisasi*. Medan: Aqli.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaan Rb.Group). *Jurnal Nominal*, 1(1), 1–22.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Frinaldi, A. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik di Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kota Payakumbuh. *Humanus*, 13(2), 180–192.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hardimon, H., Nasution, A. P., & Ariyati, Y. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. *Jurnal Equilibria*, 4(1), 1–23.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kempemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 11–18.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara. *Jurnal Keskap Fisip*, 13(2), 399-408
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- 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), 61–70.
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 2(2), 121–129.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan self efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Mustafa, Z., & Maryadi. (2017). *Kepemimpinan Pelayan (Dimensi Baru dalam Kepemimpinan)*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pakaya, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerjadan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawa ipada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Journal of Technopreneurshipon Economics and Business Review*, 2(1), 21–32.
- Purnamasari, D. (2019). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggal. *E-Jurnal Katalogis*, 3(8), 57–64.

- Puspita, G., & Sudarijati. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor. *Jurnal Visionida*, 4(1), 23–33.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 2(2), 191–201.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 82–91.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sobirin, S. (2013). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Sainikom*, 12(1), 43–48.
- Sofyan, J. A., & Sunarti. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal MODERAT*, 5(1), 59–69.
- Sudiyanto, T. (2015). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1), 14–29.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, G., & Guno, T. (2012). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah : Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan II*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto. (2019). *Budaya Kerja Guru*. Lampung: CV. Gre Publishing.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Maajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

KUESIONER PENELITIAN



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bpk/Ibu Yang Terhormat :

Bersama ini saya Putri Natasya Lubis memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penelitian saya "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**"

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikanlah tanda centang (√) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

- a. SS : Sangat Setuju = 5
- b. S : Setuju = 4
- c. KS : Kurang Setuju = 3
- d. TS : Tidak Setuju = 2
- e. STS: Sangat Tidak Setuju = 1

B. Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana
 Pascasarjana
4. Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 tahun
Lebih dari Tahun

Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Iklm Saling Mempercayai					
1	<i>Terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan karyawan</i>					
2	<i>Pimpinan memberikan hak penuh kepada karyawan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan</i>					
	Penghargaan Terhadap Ide Bawahan					
3	<i>Pimpinan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan perusahaan</i>					
4	<i>Pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh karyawan</i>					
	Memperhitungkan Perasaan Bawahan					
5	<i>Pimpinan memberikan arahan yang baik ketika karyawan melakukan kesalahan</i>					
	Perhatian Pada Kenyamanan Kerja					
6	<i>Pimpinan mampu memberikan kenyamanan kepada seluruh karyawan yang bekerja</i>					
7	<i>Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap karyawan</i>					
	Perhatian pada kesejahteraan bawahan					
8	<i>Pimpinan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus</i>					

Budaya Kerja(X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kebiasaan di Tempat Kerja					
1	Saya saling membantu dengan karyawan yang lain dalam menjalankan pekerjaan					
2	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu					
3	Berani bersikap tegas mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Peraturan di Tempat Kerja					
4	Karyawan selalu memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan					
5	Kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan yang berlaku					
	Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja					
6	Selalu bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban					
7	Memiliki rasa percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan yang baru dan memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan					
8	Saya memiliki komitmen untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Disiplin Kerja(Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat Kehadiran					
1	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya					
2	saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor					
	Ketaatan pada Atasan					
3	saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku					
4	saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan					
	Kesadaran Bekerja					
5	Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja					
6	Apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya					
	Tanggung Jawab					
7	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
8	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

KEPEMIMPINAN									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	23
2	4	5	3	3	4	4	4	4	31
3	5	5	4	4	3	3	3	5	32
4	3	3	3	3	3	3	3	5	26
5	3	3	4	3	4	4	4	5	30
6	5	5	5	5	5	5	5	3	38
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	4	4	4	3	4	3	4	5	31
9	4	4	4	3	4	3	4	3	29
10	3	3	3	2	3	3	3	1	21
11	5	5	4	4	3	3	5	5	34
12	3	3	3	3	3	3	5	3	26
13	3	3	4	3	4	4	5	5	31
14	5	5	4	4	3	3	3	5	32
15	3	3	3	3	3	3	3	5	26
16	4	4	4	2	4	4	4	3	29
17	4	5	4	4	4	4	4	4	33
18	5	5	4	4	4	4	4	3	33
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	5	33
21	4	4	4	2	2	2	2	5	25
22	2	2	5	5	2	5	2	5	28
23	4	4	4	4	4	4	4	3	31
24	5	4	4	4	4	2	4	4	31
25	4	4	4	4	4	4	4	5	33
26	4	4	4	2	4	4	4	3	29
27	4	5	4	4	4	4	4	1	30
28	5	5	4	4	4	4	4	3	33
29	4	5	4	4	4	4	4	4	33
30	5	5	4	4	3	3	5	5	34
31	3	3	3	3	3	3	5	3	26
32	3	3	4	3	4	4	5	5	31
33	3	3	5	3	4	3	4	4	29
34	4	4	5	4	4	4	4	4	33
35	3	3	2	3	3	3	3	3	23
36	4	4	5	4	4	4	4	4	33
37	3	5	5	3	3	5	3	5	32
38	3	5	3	3	3	5	3	5	30
39	4	5	5	4	4	5	4	5	36
40	5	3	3	5	5	3	5	3	32
41	4	4	4	4	3	4	3	3	29
42	5	4	2	5	3	5	3	3	30
43	3	2	2	1	4	3	4	5	24

BUDAYA KERJA									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	2	3	3	3	3	3	23
2	4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	3	5	5	3	3	5	3	5	32
4	3	5	3	3	3	5	3	5	30
5	4	5	5	4	4	5	4	5	36
6	5	3	3	5	5	3	5	3	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	5	4	4	4	5	4	5	35
9	4	3	2	4	4	3	4	3	27
10	3	1	2	3	3	1	3	1	17
11	4	3	2	4	4	3	4	3	27
12	3	4	5	3	3	4	3	4	29
13	3	5	5	3	3	5	3	5	32
14	3	5	3	3	3	5	3	5	30
15	3	5	5	3	3	5	3	5	32
16	4	3	3	4	4	3	4	3	28
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	3	2	4	4	3	4	3	27
19	4	4	5	4	4	4	4	4	33
20	4	5	5	4	4	5	4	5	36
21	2	5	3	2	2	5	2	5	26
22	2	5	5	2	2	5	2	5	28
23	4	3	3	4	4	3	4	3	28
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	5	4	4	4	5	4	5	35
26	4	3	2	4	4	3	4	3	27
27	4	1	2	4	4	1	4	1	21
28	4	3	2	4	4	3	4	3	27
29	4	4	5	4	4	4	4	4	33
30	4	5	5	4	4	5	4	5	36
31	4	5	3	4	4	5	4	5	34
32	4	5	5	4	4	5	4	5	36
33	4	3	3	4	4	3	4	3	28
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	2	3	2	2	2	3	2	3	19
36	4	4	5	4	4	4	4	4	33
37	4	5	5	4	4	5	4	5	36
38	5	5	3	5	5	5	5	5	38
39	2	5	5	2	2	5	2	5	28
40	4	3	3	4	4	3	4	3	28
41	3	4	4	3	3	4	3	4	28
42	3	5	4	3	3	5	3	5	31
43	4	3	2	4	4	3	4	3	27

44	3	1	2	3	3	1	3	1	17
45	3	3	2	3	3	3	3	3	23
46	4	4	5	4	4	4	4	4	33
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	5	3	4	4	5	4	5	34
49	4	5	5	4	4	5	4	5	36
50	4	3	3	4	4	3	4	3	28
51	3	3	3	3	3	3	3	3	24
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	3	5	4	3	3	5	3	5	31
54	3	3	2	3	3	3	3	3	23
55	4	1	2	4	4	1	4	1	21
56	3	3	2	3	3	3	3	3	23
57	4	1	2	4	4	1	4	1	21
58	3	5	3	3	3	5	3	5	30
59	4	5	5	4	4	5	4	5	36
60	5	3	3	5	5	3	5	3	32
61	4	4	4	4	3	4	3	3	29
62	5	4	2	5	3	5	3	3	30
63	3	2	2	1	4	3	4	5	24
64	5	5	4	4	3	3	5	5	34
65	3	3	3	3	3	3	5	3	26
66	3	3	4	3	4	4	5	5	31
67	5	5	3	3	5	5	5	5	36
68	5	3	4	4	4	5	4	4	33
69	5	5	3	3	3	5	4	4	32
70	3	3	3	3	3	3	4	4	26
71	3	3	4	4	3	3	3	3	26
72	4	4	5	5	4	4	4	5	35
73	5	4	4	4	3	5	5	5	35
74	3	2	4	4	3	3	3	3	25
75	1	2	4	4	4	1	3	3	22
76	3	2	3	5	5	3	3	3	27
77	4	5	1	4	4	4	3	3	28
78	3	2	2	1	3	3	4	4	22
79	4	5	5	3	4	4	5	5	35
80	3	3	3	3	3	3	4	2	24
81	3	3	3	3	3	3	3	5	26
82	3	3	4	3	4	4	4	5	30
83	5	5	5	5	5	5	5	3	38
84	4	4	3	3	4	4	4	4	30

DISIPLIN KERJA									JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	22
2	4	5	3	3	4	4	4	5	32
3	5	5	4	4	3	3	5	5	34
4	3	3	3	3	3	3	5	3	26
5	3	3	4	3	4	4	5	5	31
6	5	5	5	5	5	5	3	3	36
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	4	4	4	3	4	3	5	4	31
9	4	4	4	3	4	3	3	2	27
10	3	3	3	2	3	3	1	2	20
11	5	4	4	4	4	4	3	2	30
12	5	5	4	4	3	3	4	5	33
13	3	3	3	3	3	3	5	5	28
14	5	5	4	4	3	3	5	3	32
15	3	3	3	3	3	3	5	5	28
16	4	4	4	2	4	4	3	3	28
17	4	5	4	4	4	4	4	4	33
18	5	5	4	4	4	4	3	2	31
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33
20	4	4	4	4	4	4	5	5	34
21	4	4	4	2	2	2	5	3	26
22	2	2	5	5	2	5	5	5	31
23	4	4	4	4	4	4	3	3	30
24	5	4	4	4	4	2	4	4	31
25	4	4	4	4	4	4	5	4	33
26	4	4	4	2	4	4	3	2	27
27	4	5	4	4	4	4	1	2	28
28	5	5	4	4	4	4	3	2	31
29	4	4	4	4	4	4	4	5	33
30	4	4	4	4	4	4	5	5	34
31	4	4	4	4	4	4	5	3	32
32	4	4	4	4	4	5	5	5	35
33	4	4	4	4	4	4	3	3	30
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	2	2	3	2	25
36	4	4	4	4	4	4	4	5	33
37	4	4	4	4	4	4	5	5	34
38	5	5	5	5	5	5	5	3	38
39	4	2	4	4	2	4	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	3	3	30
41	3	3	3	3	3	3	4	4	26
42	3	3	3	2	3	3	5	4	26
43	4	5	3	3	4	4	3	2	28

44	5	5	4	4	3	3	1	2	27
45	3	3	3	3	3	3	3	2	23
46	3	3	4	3	4	4	4	5	30
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	3	3	4	4	5	3	30
49	4	4	4	3	4	3	5	5	32
50	4	4	4	3	4	3	3	3	28
51	3	3	3	2	3	3	3	3	23
52	4	5	3	3	4	4	4	4	31
53	5	5	4	4	3	3	5	4	33
54	3	3	3	3	3	3	3	2	23
55	3	3	4	3	4	4	1	2	24
56	3	3	3	3	3	3	3	2	23
57	3	3	4	3	4	4	1	2	24
58	3	3	4	3	4	4	4	5	30
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	4	4	3	3	4	4	5	3	30
61	4	4	4	4	3	4	3	3	29
62	5	4	2	5	3	5	3	3	30
63	3	2	2	1	4	3	4	5	24
64	5	5	4	4	3	3	5	5	34
65	3	3	3	3	3	3	5	3	26
66	3	3	4	3	4	4	5	5	31
67	5	5	3	3	5	5	5	5	36
68	5	3	4	4	4	5	4	4	33
69	5	5	3	3	3	5	4	4	32
70	3	3	3	3	3	3	4	4	26
71	3	3	4	4	3	3	3	3	26
72	4	4	5	5	4	4	4	5	35
73	5	4	4	4	3	5	5	5	35
74	3	2	4	4	3	3	3	3	25
75	1	2	4	4	4	1	3	3	22
76	3	2	3	5	5	3	3	3	27
77	4	5	1	4	4	4	3	3	28
78	3	2	2	1	3	3	4	4	22
79	4	5	5	3	4	4	5	5	35
80	3	3	3	3	3	3	4	2	24
81	3	3	3	2	3	3	3	2	22
82	4	5	3	3	4	4	4	5	32
83	3	3	2	3	3	3	3	3	23
84	4	1	2	4	4	1	4	1	21

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	29.5714	4.17764	84
Kepemimpinan	30.7024	3.62315	84
Budaya Kerja	29.3571	5.17325	84

Correlations				
		Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Budaya Kerja
Pearson Correlation	Disiplin Kerja	1.000	.591	.637
	Kepemimpinan	.591	1.000	.400
	Budaya Kerja	.637	.400	1.000
Sig. (1-Tailed)	Disiplin Kerja	.	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.000
	Budaya Kerja	.000	.000	.
N	Disiplin Kerja	84	84	84
	Kepemimpinan	84	84	84
	Budaya Kerja	84	84	84

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja, Kepemimpinan ^b	.	Enter
A. Dependent Variable: Disiplin Kerja			
B. All Requested Variables Entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	Df1	Df2	Sig. F Change	
1	.735 ^a	.540	.529	2.86768	.540	47.574	2	81	.000	2.102
A. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kepemimpinan										
B. Dependent Variable: Disiplin Kerja										

Anova ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	782.462	2	391.231	47.574	.000 ^b
	Residual	666.109	81	8.224		
	Total	1448.571	83			
A. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
B. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kepemimpinan						

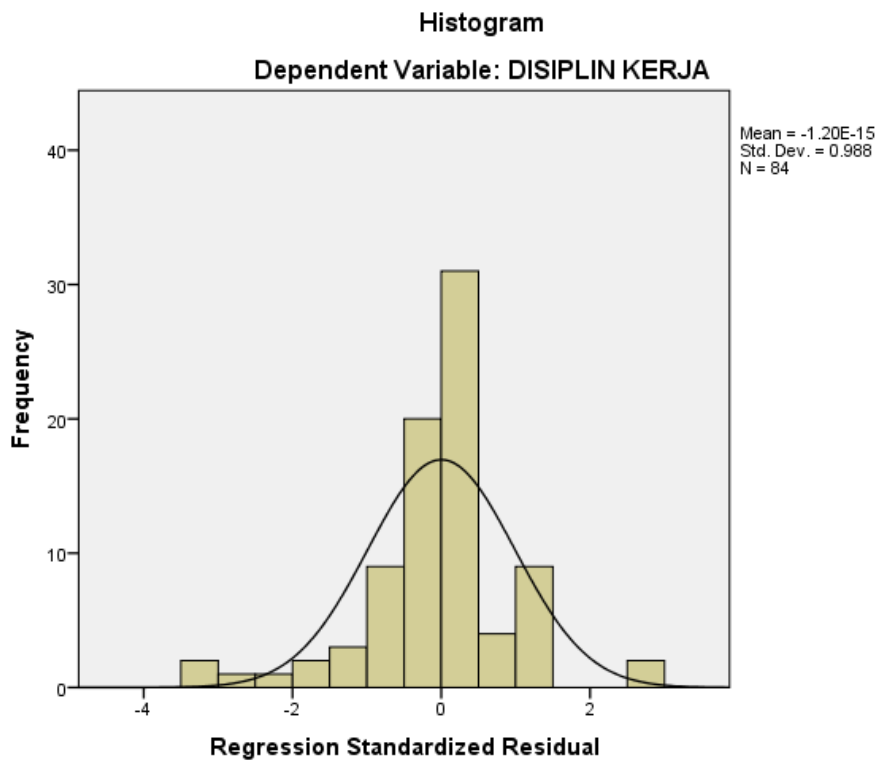
Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval For B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	4.108			2.798		1.468	.146	-1.459	9.674	
	Kepemimpinan	.461	.095	.400	4.863	.000	.272	.650	.591	.475	.366	.840	1.191
	Budaya Kerja	.385	.066	.477	5.801	.000	.253	.517	.637	.542	.437	.840	1.191
A. Dependent Variable: Disiplin Kerja													

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan	Budaya Kerja
1	1	2.976	1.000	.00	.00	.00
	2	.017	13.276	.16	.08	.98
	3	.007	20.998	.84	.92	.01
A. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Disiplin Kerja	Predicted Value	Residual
58	-3.096	22.00	30.8784	-8.87835
60	-3.150	24.00	33.0319	-9.03188
A. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

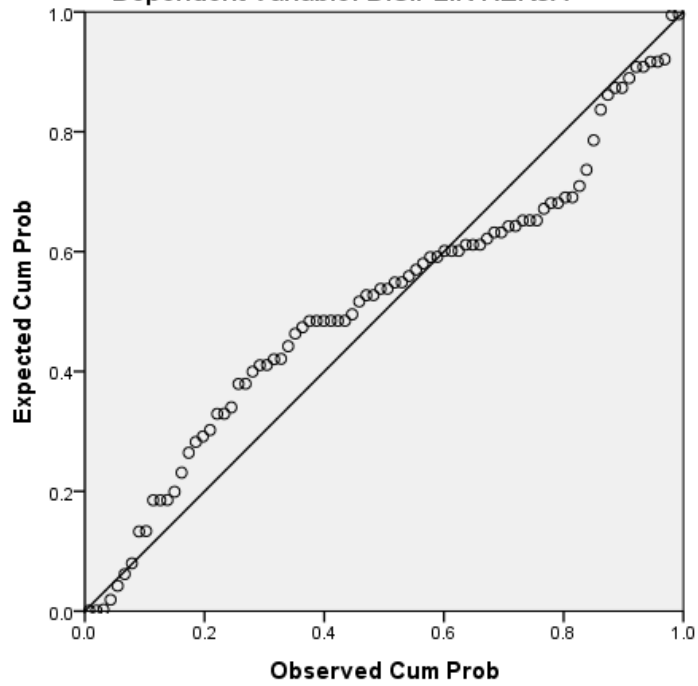
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.3382	36.1136	29.5714	3.07038	84
Std. Predicted Value	-3.007	2.131	.000	1.000	84
Standard Error Of Predicted Value	.326	1.042	.518	.161	84
Adjusted Predicted Value	20.2452	36.1220	29.5657	3.08887	84
Residual	-9.03188	7.66836	.00000	2.83292	84
Std. Residual	-3.150	2.674	.000	.988	84
Stud. Residual	-3.211	2.868	.001	1.011	84
Deleted Residual	-9.38614	8.82072	.00571	2.97111	84
Stud. Deleted Residual	-3.416	3.007	-.003	1.041	84
Mahal. Distance	.086	9.980	1.976	2.031	84
Cook's Distance	.000	.412	.017	.050	84
Centered Leverage Value	.001	.120	.024	.024	84

A. Dependent Variable: Disiplin Kerja



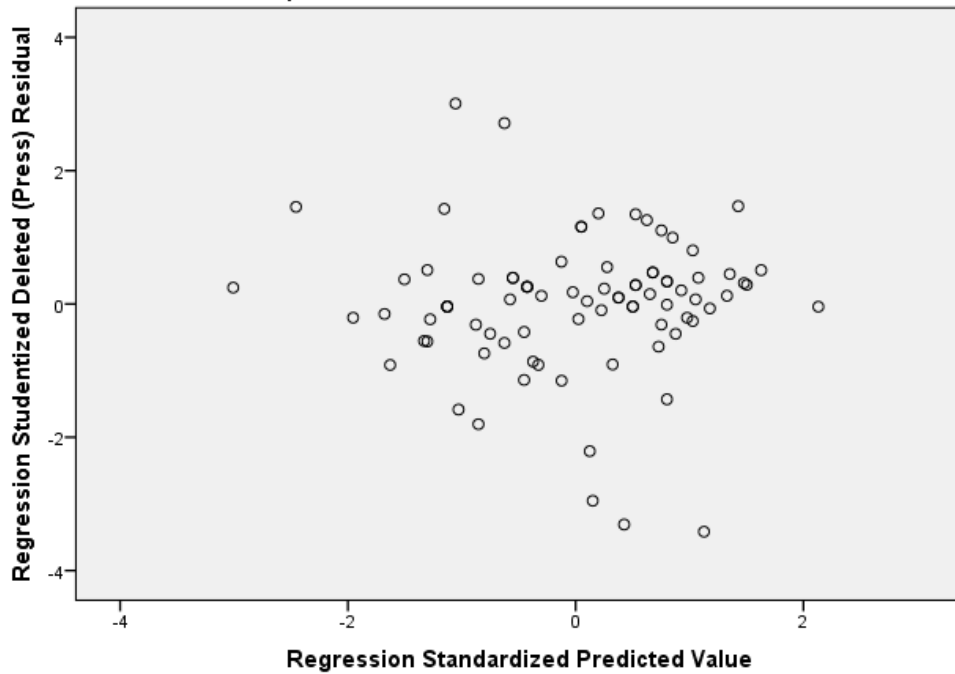
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: DISIPLIN KERJA



Scatterplot

Dependent Variable: DISIPLIN KERJA



Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Kepemimpinan
X1	Pearson Correlation	1	.597**	.234*	.450**	.235*	.277*	.224*	-.089	.693**
	Sig. (2-Tailed)		.000	.033	.000	.031	.011	.041	.423	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2	Pearson Correlation	.597**	1	.236*	.453**	.079	.318**	.095	.011	.672**
	Sig. (2-Tailed)	.000		.031	.000	.473	.003	.388	.923	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3	Pearson Correlation	.234*	.236*	1	.343**	.259*	.120	.199	.052	.570**
	Sig. (2-Tailed)	.033	.031		.001	.018	.279	.070	.641	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X4	Pearson Correlation	.450**	.453**	.343**	1	.114	.361**	.044	-.171	.618**
	Sig. (2-Tailed)	.000	.000	.001		.303	.001	.690	.119	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X5	Pearson Correlation	.235*	.079	.259*	.114	1	.266*	.419**	-.024	.523**
	Sig. (2-Tailed)	.031	.473	.018	.303		.015	.000	.825	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X6	Pearson Correlation	.277*	.318**	.120	.361**	.266*	1	-.052	-.005	.529**
	Sig. (2-Tailed)	.011	.003	.279	.001	.015		.636	.962	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X7	Pearson Correlation	.224*	.095	.199	.044	.419**	-.052	1	.018	.440**
	Sig. (2-Tailed)	.041	.388	.070	.690	.000	.636		.868	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X8	Pearson Correlation	-.089	.011	.052	-.171	-.024	-.005	.018	1	.209
	Sig. (2-Tailed)	.423	.923	.641	.119	.825	.962	.868		.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.693**	.672**	.570**	.618**	.523**	.529**	.440**	.209	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

*. Correlation Is Significant At The 0.05 Level (2-Tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

A. Listwise Deletion Based On All Variables In The Procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
.632	8

Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Budaya Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.224*	.114	.632**	.522**	.290**	.675**	-.043	.606**
	Sig. (2-Tailed)		.041	.302	.000	.000	.007	.000	.698	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X2	Pearson Correlation	.224*	1	.614**	.203	-.157	.807**	.041	.686**	.790**
	Sig. (2-Tailed)	.041		.000	.063	.153	.000	.712	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X3	Pearson Correlation	.114	.614**	1	.243*	-.043	.538**	.137	.524**	.705**
	Sig. (2-Tailed)	.302	.000		.026	.695	.000	.216	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X4	Pearson Correlation	.632**	.203	.243*	1	.374**	.013	.402**	-.203	.467**
	Sig. (2-Tailed)	.000	.063	.026		.000	.905	.000	.064	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X5	Pearson Correlation	.522**	-.157	-.043	.374**	1	.044	.406**	-.060	.319**
	Sig. (2-Tailed)	.000	.153	.695	.000		.694	.000	.588	.003
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X6	Pearson Correlation	.290**	.807**	.538**	.013	.044	1	.032	.699**	.780**
	Sig. (2-Tailed)	.007	.000	.000	.905	.694		.770	.000	.000

Y3	Pearson Correlation	.145	.228*	1	.318**	.120	.117	.202	.224*	.534**
	Sig. (2-Tailed)	.189	.037		.003	.275	.290	.066	.041	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y4	Pearson Correlation	.204	.250*	.318**	1	.051	.174	-.199	-.125	.407**
	Sig. (2-Tailed)	.063	.022	.003		.644	.114	.069	.257	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y5	Pearson Correlation	.172	.213	.120	.051	1	.277*	.284**	.061	.422**
	Sig. (2-Tailed)	.118	.052	.275	.644		.011	.009	.584	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y6	Pearson Correlation	.619**	.457**	.117	.174	.277*	1	.256*	.145	.667**
	Sig. (2-Tailed)	.000	.000	.290	.114	.011		.019	.189	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y7	Pearson Correlation	.284**	.244*	.202	-.199	.284**	.256*	1	.322**	.489**
	Sig. (2-Tailed)	.009	.026	.066	.069	.009	.019		.003	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y8	Pearson Correlation	.207	.116	.224*	-.125	.061	.145	.322**	1	.445**
	Sig. (2-Tailed)	.059	.294	.041	.257	.584	.189	.003		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.771**	.751**	.534**	.407**	.422**	.667**	.489**	.445**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

* . Correlation Is Significant At The 0.05 Level (2-Tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0
A. Listwise Deletion Based On All Variables In The Procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
.689	8

Kepemimpinan									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	84	84	84	84	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	25	29.8	29.8	32.1
	Setuju	28	33.3	33.3	65.5
	Sangat Setuju	29	34.5	34.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Kurang Setuju	28	33.3	33.3	38.1
	Setuju	26	31.0	31.0	69.0
	Sangat Setuju	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	9.5	9.5	9.5
	Kurang Setuju	22	26.2	26.2	35.7
	Setuju	42	50.0	50.0	85.7
	Sangat Setuju	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Tidak Setuju	5	6.0	6.0	9.5
	Kurang Setuju	34	40.5	40.5	50.0
	Setuju	33	39.3	39.3	89.3
	Sangat Setuju	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	31	36.9	36.9	39.3
	Setuju	36	42.9	42.9	82.1
	Sangat Setuju	15	17.9	17.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	29	34.5	34.5	36.9
	Setuju	34	40.5	40.5	77.4
	Sangat Setuju	19	22.6	22.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	15	17.9	17.9	21.4
	Setuju	38	45.2	45.2	66.7
	Sangat Setuju	28	33.3	33.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	26	31.0	31.0	33.3
	Setuju	26	31.0	31.0	64.3
	Sangat Setuju	30	35.7	35.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Budaya Kerja									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	84	84	84	84	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	4	4.8	4.8	7.1
	Kurang Setuju	27	32.1	32.1	39.3
	Setuju	40	47.6	47.6	86.9
	Sangat Setuju	11	13.1	13.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	8.3	8.3	8.3
	Tidak Setuju	5	6.0	6.0	14.3
	Kurang Setuju	25	29.8	29.8	44.0
	Setuju	16	19.0	19.0	63.1
	Sangat Setuju	31	36.9	36.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	19	22.6	22.6	25.0
	Kurang Setuju	22	26.2	26.2	51.2
	Setuju	18	21.4	21.4	72.6
	Sangat Setuju	23	27.4	27.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	4	4.8	4.8	9.5
	Kurang Setuju	24	28.6	28.6	38.1
	Setuju	43	51.2	51.2	89.3
	Sangat Setuju	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	4	4.8	4.8	6.0
	Kurang Setuju	28	33.3	33.3	39.3
	Setuju	42	50.0	50.0	89.3
	Sangat Setuju	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	9.5	9.5	9.5
	Kurang Setuju	28	33.3	33.3	42.9
	Setuju	17	20.2	20.2	63.1
	Sangat Setuju	31	36.9	36.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	5	6.0	6.0	7.1
	Kurang Setuju	24	28.6	28.6	35.7
	Setuju	42	50.0	50.0	85.7
	Sangat Setuju	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	8.3
	Kurang Setuju	27	32.1	32.1	40.5
	Setuju	16	19.0	19.0	59.5
	Sangat Setuju	34	40.5	40.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Disiplin Kerja									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	84	84	84	84	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	3.6
	Kurang Setuju	32	38.1	38.1	41.7
	Setuju	26	31.0	31.0	72.6
	Sangat Setuju	23	27.4	27.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	15.5	15.5	15.5
	Kurang Setuju	25	29.8	29.8	45.2
	Setuju	20	23.8	23.8	69.0
	Sangat Setuju	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Tidak Setuju	7	8.3	8.3	11.9
	Kurang Setuju	24	28.6	28.6	40.5
	Setuju	39	46.4	46.4	86.9
	Sangat Setuju	11	13.1	13.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	5	6.0	6.0	13.1
	Kurang Setuju	30	35.7	35.7	48.8
	Setuju	32	38.1	38.1	86.9
	Sangat Setuju	11	13.1	13.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	34	40.5	40.5	44.0
	Setuju	41	48.8	48.8	92.9
	Sangat Setuju	6	7.1	7.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	4.8
	Kurang Setuju	35	41.7	41.7	46.4
	Setuju	30	35.7	35.7	82.1
	Sangat Setuju	15	17.9	17.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	21	25.0	25.0	27.4
	Setuju	40	47.6	47.6	75.0
	Sangat Setuju	21	25.0	25.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	4	4.8	4.8	7.1
	Kurang Setuju	27	32.1	32.1	39.3
	Setuju	21	25.0	25.0	64.3
	Sangat Setuju	30	35.7	35.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	52	61.9	61.9	61.9
	Perempuan	32	38.1	38.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sma/Smk	3	3.6	3.6	3.6
	Diploma	4	4.8	4.8	8.3
	Sarjana	75	89.3	89.3	97.6
	Pascasarjana	2	2.4	2.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	12	14.3	14.3	14.3
	5-10 Tahun	60	71.4	71.4	85.7
	>10 Tahun	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	