

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa saat ini Indonesia dan berbagai negara lainnya mengalami penurunan signifikan karena adanya pandemi Covid-19 yang mengakibatkan resesi dan pendapatan pelaku usaha juga kian menurun (Purba et al., 2022a; Siagian & Khair, 2018). Penurunan pendapatan tersebut mengakibatkan persaingan yang dinamis antar suatu perusahaan. Salah satu faktor penting keberhasilan suatu perusahaan untuk bertahan yakni sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan maka produktivitas perusahaan semakin baik dan sebaliknya. Manajemen sumber daya manusia menempatkan tenaga kerja tidak hanya sebagai alat produksi, tenaga kerja merupakan asset atau kekayaan organisasi yang mempunyai cita, rasa dan karsa yang berbeda-beda sehingga harus di kelola dengan baik.

(Faustyna Jumani, 2015) dalam (Rido Akbar¹, Achmad Fauzi², Adela Rizkha³, Safira Tamiya Putri⁴, Intan Fadhilah⁵, 2022), juga menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena SDM terlibat dan berperan secara langsung dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam pengelolaan SDM perusahaan terdapat seorang pimpinan, yang dimana setiap pemimpin mempunyai watak dan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang dimiliki seseorang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Abdelwahed et al., 2022; Dey et al., 2022; Nisyak & Triyonowati, 2016) dalam (Purba. dkk, 2022b).

Gaya kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari tingkat tanggung jawab seorang pimpinan terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu strategi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Elpisah & Hartini, 2019; Supriyanti & Wijono, 2021) dalam (Purba. dkk, 2022b) . (Hardini, 2001) dalam (zulfiani, 2015) dan (Sembiring & Marbun, 2021)), juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Firmansyah et al.,2020; Hidayah & Santoso, 2020) dalam (Purba. dkk, 2022b). (Singodimedjo, 2002) & (Sutrisno, 2011) dalam (Nikmah & Arief, 2020), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Suyanto, 2018), (Yuliandi & Tahir, 2019) dalam (Purba. dkk, 2022b) juga menyatakan disiplin kerja merupakan kemauan dan kesadaran seseorang dalam mentaai peraturan dan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu cara agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja seluruh karyawan, sehingga karyawan perusahaan memahami dan sadar atas *jobdesk* yang diberikan, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diinginkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya. Oleh sebab itu, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja yang buruk akan mendatangkan hal yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan yang mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran atau

tujuan perusahaan sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Berikut merupakan tingkat absen karyawan tahun 2017-2019:

Table 1.1 Tingkat absen Karyawan Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah karyawan	Absen karyawan				Total absen	Persentase %
		Januari – desember					
		Sakit	Izin	alpha	Cuti		
2017	50	12	23	19	18	72	31,1 %
2018	53	16	21	23	20	80	34,6 %
2019	51	11	20	22	24	77	33,3 %

(Sumber : Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan di persentasekan oleh peneliti)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan dalam hal kehadiran pada beberapa tahun kebelakang dinilai belum maksimal, pada tahun 2017 persentase kehadiran karyawan sebesar 31,1%, tahun 2018 sebesar 34,6% dan tahun 2019 sebesar 33,3%. Tingkat ketidak hadiran pegawai masih cukup tinggi dalam setahun terdapat 34 % lebih pegawai yang tidak hadir, dengan berbagai alasan. Disiplin kerja karyawan yang kurang maksimal dapat mengakibatkan kerugian hingga jatuhnya sebuah perusahaan (Rivai ,2009) dalam (Radhiya Fajri, 2018). Sedangkan disiplin kerja yang baik akan mendorong motivasi dan semangat kerja guna tercapainya tujuan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan dan kedisiplinan, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sendiri merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepatuhan karyawan pada norma-norma dan kebiasaan budaya perusahaan ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kondusif adalah yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan budaya organisasi yang tidak kondusif dapat dilihat dari kurangnya keaktifan karyawan dalam kegiatan perusahaan, kurangnya suasana kerja yang harmonis antar karyawan, pimpinan yang mementingkan bidangnya masing-masing sehingga mengakibatkan kesenjangan dan terjadinya miskomunikasi antar karyawan. Menurut (Cahyono, 2012) dalam (Rachmadani, 2018), hal ini terjadi karena budaya organisasi yang kurang baik dan tidak fokusnya pada pencapaian kerja perusahaan.

Menurut (Wahyuni 2015, dalam (Rachmadani, 2018) budaya organisasi yang kurang baik terjadi karena karyawan belum bisa beradaptasi dengan budaya organisasi dalam perusahaan. Selain itu karyawan yang tidak mencapai target karena budaya organisasi yang kurang baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal (Utami dan Waluyo, 2015) dalam (Rachmadani, 2018). Menurut (Schein 2012 dalam (Syukur et al., 2019), Budaya organisasi merupakan suatu faktor dasar yang diterima oleh suatu perusahaan untuk memecahkan masalah penyesuaian eksistensi dan penyatuan internal yang cukup berhasil. Oleh karena itu, karyawan perusahaan yang baru akan diberi pelajaran mengenai cara yang benar untuk mempersepsi,

berpikir dan memiliki tanggung jawab dalam menghadapi masalah serupa. Budaya merujuk kepada suatu sistem nilai bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi yang mencirikan organisasi tersebut dari organisasi yang lainnya.

(Kast, 2014) dalam (Syukur et al., 2019), juga mengemukakan kebudayaan organisasi sebagai nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dibutuhkan oleh karyawan. Salah satu contoh budaya organisasi yang baik yakni seperti pemberian reward kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugasnya sesuai dengan target perusahaan. Budaya kerja yang baik akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu, budaya organisasi memiliki peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan. Karyawan yang memahami nilai-nilai suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi kinerja organisasi yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh ((Jufrizen & Rahmadhani, 2020), dan, (Wiratmoko.M, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan bukti empiris yang menunjukkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi dan adanya inkonsistensi hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan.

3. Untuk menguji apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan.
4. Untuk menguji apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan

1.4 Manfaat Penelitian

Bagi peneliti, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja serta Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen fakultas ekonomi dan bisnis di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

1. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada.
2. Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bangkalan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang ada saat ini dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bangkalan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan

dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan dalam masalah meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bangkalan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti lain yang selanjutnya dipakai sebagai acuan, arahan, persamaan, perbandingan, yang telah mempunyai persamaan dengan penelitian yang diajukan oleh peneliti. Berikut adalah penelitian terdahulu yang dipakai oleh peneliti :

- a) (Siagian & Khair, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi pada penelitian merupakan seluruh pegawai tetap yang tidak termasuk dalam jabatan General Manejer, Deputi Manejer, dan Manejer Bidang yang bekerja pada PT. PLN (Persero). Jumlah sampel penelitian ini berjumlah 103 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari obyek penelitian melalui penyebaran angket. Skala pengukuran yang digunakan ialah skala likert, Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel X1 (gaya kepemimpinan) tidak berpengaruh signifikan

terhadap variable Y (kinerja karyawan), dimana pengaruh variabel X1 terhadap Y mempunyai nilai P-Values (0.171) $> \alpha$ (0.05), sehingga H0 diterima, berarti pengaruh X1 (gaya kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah tidak signifikan. Sehingga hipotesis ke tiga yang mempersentasikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak terdukung.

- b) (Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan kategori penelitian deskriptif kuantitatif dan lokasi Penelitian ini dilakukan di Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang dengan jumlah 60 karyawan, terbagi dalam beberapa bidang. sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis penelitian ini menggunakan regresi linear.

Hasil penelitian dan analisis data pengujian koefisien regresi linear sederhana, gaya kepemimpinan pada indikator PK (Pengambilan Keputusan), PrK (Perilaku Kepemimpinan), dan OK (Orientasi Kepemimpinan) menunjukkan ada pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan untuk hasil nilai R Square menunjukkan variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

- c) (Batubara, 2020), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero). Pada penelitian ini menggunakan dua variable yaitu, dependen dan independen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X) memiliki nilai t -hitung lebih besar dibandingkan t -tabel ($2,748 > 1,691$) dengan nilai signifikansi $0,008$ ($\text{Sig} = 0,008 < 0,05$).

- d) (Sembiring & Marbun, 2021) dengan judul *The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance At PT.PLN*. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 142 karyawan tetap pada PT PLN Persero Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Jenis Data Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui Pengamatan (observation), Wawancara (interview), Kuesioner, data berupa sejarah dan keadaan perusahaan, buku artikel, dan tulisan ilmiah yang berhubungan dengan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pengolahan data melalui SPSS yang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yaitu uji F dan uji T , serta uji koefisien determinasi (R^2). Sebelum dianalisis dengan

teknik analisis regresi linier berganda, maka dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas terlebih dahulu untuk mengetahui kelayakan sebaran data penelitian.

Berdasarkan hasil uji parsial gaya kepemimpinan (X_1), nilai t hitung diperoleh 2,168 dimana nilai t tabel pada α 5% yakni 1,99897 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t hitung 2,168 > t tabel 1,99897 dan nilai p -value pada kolom sig 0,035 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- e) (Tanjung. dkk, 2022)) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lousindo Damai Sejahtera. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. dalam melakukan pencarian data primer penulis menggunakan tehknik observasi dan penyebaran angket pada karyawan, dan dalam pencarian data sekunder penulis melakukan studi kepustakaan dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang ada kaitanya dengan masalah yang di teliti.. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang berjumlah 75 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus).

Berdasarkan hasil penelitian Dari hasil pengujian Uji F secara simulutan antara Variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai diperoleh Fhitung >

$F_{tabel} (58,403 > 3,12)$ pada $\alpha 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

- f) (Saryadi & destiniar yasir, 2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bima. Peneliti ini mengutamakan data primer, dengan mengumpulkan data berupa penelitian pustaka, penelitian lapangan dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima dan jumlah sampel yang digunakan adalah keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 40 orang dengan teknik sensus.

Hasil dari penelitian melalui uji regresi gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai perhitungan yang telah dilakukan diperoleh signifikansi sebesar 0,111 dan lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} (1,938) < F_{tabel} (2,462)$ Uji ini bertentangan dengan hipotesis yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

- g) (Syukur. dkk., 2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Tegal. Dalam penelitian ini menerapkan Model penelitian Multikolinearitas, Normalitas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi. sampel diambil secara total sampling yaitu sebanyak jumlah populasi pada

sekretariat DPRD Kabupaten Tegal yaitu sebanyak 50 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berimplikasi positif terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Tegal ($p\text{value } 0.006 < 0.05$) sehingga dapat di nyatakan Kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai ($p\text{value } 0.007 < 0.05$) sehingga dapat di nyatakan bahwa Budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal.

- h) (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori dan penelitian ini merupakan penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT PLN (Persero) yang berjumlah 168 orang. Untuk Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah menggunakan Rumus Slovin dan diperoleh sebanyak 118 orang responden. Teknik pengumpulan data menggunakan Wawancara (interview) dan Daftar pertanyaan/angket (quesioner). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan model Moderated Regression Analysis (MRA).

Dari hasil uji statistik Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal

ini terlihat jelas dengan adanya hasil thitung (19,313) > ttabel (1,982) dengan nilai P-Values (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

- i) (Novziransyah, 2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. Jenis penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan cross sectional. Desain penelitian dipilih dengan tujuan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. Pengambilan sampel dilakukan secara Stratified Random Sampling yaitu sampel diambil dari setiap bidang secara proporsional sebanyak 69 sampel. Analisis data menggunakan uji regresi logistik pada taraf 95%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari sepuluh variabel budaya organisasi ternyata variabel sistem imbalan dan pola komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. Dari dua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara, variabel pola komunikasi merupakan yang paling dominan dan paling berpengaruh dengan nilai koefisien (β) sebesar 3,084.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM)

menurut (Hasibuan, 2016:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dalam setiap jalannya suatu organisasi selalu terdapat orang-orang yang melakukan aktivitas yang bertujuan mencapai ketentuan perusahaan yang telah ditetapkan. Orang - orang tersebut merupakan karyawan yang memiliki prna penting bagi perusahaan. Banyaknya modal dan besarnya organisasi tidak akan ada “nilai tumbuh” apabila tidak di pergunakan oleh manusia berkualitas yang dapat menghasilkan barang atau jasa yang di butuhkan oleh konsumen. Tegasnya berapapun besarnya modal yang di tambahkan akan tetap merupakan “benda tak bernilai” jika tidak di kelola dan diolah secara profesional. Untuk itu, dapat di sadari bahwa modal akan berarti jika perhatian yang lebih besar di berikan kepada sumber daya manusianya yang mengelola sumber tersebut.

Oleh karna itu sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang harus di miliki oleh suatu organisasi guna melancarkan proses dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan. kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan menggambarkan bagaimana perusahaan tersebut bersaing dan berkembang di dalam persaingan bisnis nantinya.

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan roda utama perusahaan yang akan membawa perusahaan berhasil mencapai tujuan-tujuan yang di inginkan.

B. Manfaat Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia bersifat sentral dan strategis, yang tidak hanya berperan penting dalam level manajerial saja akan tetapi juga pada tingkat operasional. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi suatu perusahaan maka dari itu perlu di rancang secara efektif agar mendapatkan hasil kinerja yang sesuai dengan yang di harapkan. Beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari manajemen sumber daya manusia (Notoatmodjo, 2003:121) dalam (Windaryadi, 2019) mencakup:

1. Pengadaan sumber daya manusia (recruitment)

Proses menarik, skrining, dan memilih orang yang memenuhi syarat pekerjaan. Semua perusahaan dalam industri apa pun bisa mendapatkan keuntungan dari kontingensi atau mempertahankan perekrut profesional atau proses alih daya untuk agen perekrutan.

2. Pengembangan (development)

Dengan adanya perubahan yang cepat terhadap selera, teknologi, dan persaingan, perusahaan harus mengembangkan arus produk dan jasa baru secara tepat.

3. Komensasi (compensation)

Segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

4. Integrasi (integration)

Pembauran hingga menjadi kesatuan yang utuh

atau bulat. Integrasi adalah proses yang mengacu pada keterikatan individu dengan masyarakat yang lebih luas dan biasanya diukur dalam hal peran pekerjaan, organisasi, dan komunitas.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau applied science dari ilmu-ilmu sosial sebab prinsip-prinsip dan rumusan rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya. Perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif. Oleh karena kepemimpinan tidak jelas batasnya maka sulit untuk dikenali secara jelas dan dipilah secara tegas dari hal-hal lain. Contohnya, orang sering mencampurkan kepemimpinan dengan manajemen dan administrasi atau dengan sifat-sifat pemimpin dan ciri-ciri pemimpin. Ada yang sepilah-pilah memberi identitas bagi kepemimpinan dalam definisi yang dibuatnya seperti menyatakan bahwa kepemimpinan adalah “perilaku individu yang memimpin berbagai aktivitas kelompok pada suatu yang ingin dicapai bersama”. Akan tetapi Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh pimpinan untuk mengatur dan mempengaruhi karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Pemimpin mendorong, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Yukl 1989) dalam (Wiratmoko.M, 2022). menurut (Robbins 2016) dalam (Rachmadani, 2018) bahwa "Pemimpin (leader) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (leadership) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. (Taryaman, 2016) dalam (Saryadi, dkk. 2022) mengemukakan bahwa secara umum dapat dikatakan bahwa "Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberikan motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik (Nia, 2009:96) dalam (Mukrimaa, dkk. 2016).

Berdasarkan definisi yang dipaparkan oleh para ahli mengenai kepemimpinan, penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara dari seseorang pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain yang bertujuan tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Habsari (2010:12) dalam (Wicaksana & Rachman, 2018), kepemimpinan yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Memperhitungkan minat sampai hasil akhir.
- b. Memahami bahwa hasil adalah selalu penilaian terakhir.
- c. Memiliki semangat menyelesaikan masalah.
- d. Lebih demokratis dari pada authority.
- e. Memberikan kesempatan untuk mencapai potensi setiap orang.
- f. Memiliki Etika dan moral yang tinggi.
- g. Mengambil tanggung jawab terhadap hasil tim.
- h. Gaya kepemimpinan yang sebaiknya dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya tiap gaya kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat.
- i. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda.

Menurut Sutrisno (2016:233), teori-teori yang ada merupakan jembatan untuk membantu bagaimana pimpinan organisasi mengembangkan gaya kepemimpinannya. Karena tidak satu teori pun yang memberikan jaminan kepada seorang pimpinan untuk berperilaku tertentu sehingga ia menjadi pimpinan yang sukses. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak tepat, maka tujuan organisasi atau perusahaan dapat terganggu serta para karyawan dapat merasakan frustrasi, kebencian, kegelisahan dan ketidakpuasan.

penelitian ini merujuk pada *Behavioral Theory* atau teori perilaku kepemimpinan, yang mana mengulas perilaku khusus yang membedakan seseorang pemimpin dengan bukan pemimpin. Perilaku kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu kepribadian seseorang pemimpin yang diwujudkan dan diterapkan sebagai suatu bentuk aktivitas kepemimpinan dalam kaitannya mengelola tugas dan hubungan dengan komponen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Yulk, 2001) dalam (Tjiptasari, 2018).

Teori tentang perilaku pemimpin manusia pemimpin harus mengetahui tingkat kematangan para pegawainya agar bisa memimpin secara efektif. Gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin dapat dilihat dari cara memerintah, cara memberi tugas, cara berkomunikasi, cara membuat keputusan, cara menegur bawahan dan lain sebagainya. Usaha untuk

mempelajari kepemimpinan dilakukan pada tahun 1930 oleh Ronald Lippit dan Ralph K. White di bawah pengarahannya Kurt Lewin di Universitas Iowa. Usaha mempelajari kepemimpinan ini menghasilkan tiga gaya kepemimpinan, yaitu Otokrasi, Demokrasi dan Kebebasan (*Laissez Faire*) (Sutarto,1991).

Berikut jenis perilaku kepemimpinan menurut pendekatan Iowa (Baharuddin dan Umiarso, 2016) : Gaya Kepemimpinan Otokrasi, Gaya Kepemimpinan Liberal, Gaya Kepemimpinan Demokrasi. Ciri-ciri yang dipakai untuk menganalisis gaya kepemimpinan menurut Teori Perilaku berdasarkan karakteristik pengikut menurut (Yulk, 2001), terdiri dari:

- a) ciri (kebutuhan, nilai, konsep pribadi).
- b) keterlibatan karyawan.
- c) komunikasi terhadap karyawan.
- d) power dalam reward dan punishment dalam reward; dan pengambilan keputusan.

Sehingga dapat di simpulkan bahwa Teori perilaku kepemimpinan, yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Teori perilaku paling menyeluruh dan ditiru dihasilkan dari penelitian yang dimulai pada Universitas Ohio pada akhir dasawarsa1940-an. Diawali dengan lebih dari beberapa dimensi, akhirnya mereka menyempitkan daftar menjadi dua kategori yang secara hakiki menjelaskan kebanyakan perilaku kepemimpinan yang di gambarkan oleh bawahan. Mereka menyebut kedua dimensi sebagai struktur prakarsa (*initiating structure*) dan pertimbangan

(consideration), yaitu mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan para bawahan.

B. Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya menurut Pasolong pada (Ariani, 2015: 10) dalam (Wicaksana & Rachman, 2018), diantaranya adalah:

1. Keputusan dibuat Bersama

Pemimpin yang tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.

2. Menghargai potensi setiap bawahannya

Kepemimpinan menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.

3. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan

Saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi.

4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama/ terlibat langsung.

Menurut (Siagian, 2010:121) dalam (Eni, 2017), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan adalah : Pengawasan dilakukan secara wajar, menghargai ide dari bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja

bawahan, menjalin hubungan baik dengan bawahan, bisa beradaptasi dengan kondisi, teliti dengan keputusan yang akan diambil, bersahabat dan ramah, memberikan pengarahan pada tugas-tugas yang diberikan, komunikasi yang baik dengan bawahan, pengambilan keputusan bersama, mendorong bawahan meningkatkan keterampilan.

C. Macam - Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Malayu, S.P., Hasibuan (2005:205) dalam (Wicaksana & Rachman, 2018), adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian,

bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui sebab - sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki kharisma yang begitu besar.

5) Kepemimpinan Demokratik

Kepemimpinan demokratik menitik beratkan pada bimbingan yang efisien pada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik dengan semua ini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratik menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing - masing, pada saat - saat kondisi yang tepat.

2.2.3 Disiplin

A. Pengertian Disiplin

Disiplin karyawan dalam manajemen sdm berasal dari perspektif bahwa tidak ada individu yang sempurna, lepas dari kesalahan serta kekhilafan, menurut (Siagian, 2012:305). (Rivai dan Sagala, 2013:825) dalam (Imron & Suhardi, 2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat

yang digunakan oleh 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.

Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Namun demikian, disiplin kerja perlu dilandasi tanggung jawab atas masa depan lembaganya.

Dari penjelasan beberapa ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kedisiplinan merupakan sebuah kesadaran akan kesediaan sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan tugas dan menaati peraturan dan ketentuan perusahaan.

B. Indikator Kedisiplinan

Menurut (Hasibuan, 2016:194) dalam (Rachmadani, 2018) indikator-indikator kedisiplinan tersebut adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Tujuan dan kemampuan memiliki indikator yaitu:

- a) Karyawan merasa tertantang dengan tugas yang diberikan. Jika karyawan yang bersangkutan merasa kurang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, karyawan tersebut merasa lelah dan tertekan. Tetapi sebaliknya, jika karyawan yang menyukai beban kerja yang banyak, karyawan tersebut akan merasa tertantang dengan beban kerja tersebut.
- b) Karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Melihat bagaimana karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Teladan pemimpin memiliki indikator yaitu:

- a) Pimpinan adalah sosok panutan yang baik. Hal ini dapat mempengaruhi kedisiplinan dari bawahan karena bawahan mematuhi pemimpin yang memiliki keteladanan yang baik.
- b) Pimpinan memberikan pengawasan yang baik. Bagaimana atasan memberikan pengawasan kepada bawahannya, karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi maupun pekerjaannya.

3. Balas jasa Balas

Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa memiliki indikator yaitu:

- a) Karyawan merasa puas dengan balas jasa yang diterima. Jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan kontribusi yang ia berikan, karyawan akan selalu berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.
- b) Karyawan merasa senang menjalankan tugasnya. Jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, karyawan akan selalu berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diberlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Keadilan memiliki indikator yaitu:

- a) Karyawan mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

b) Hukuman yang diberikan pemimpin sesuai dengan kesalahan. Menjadi indikator ketegasan seseorang dalam memimpin, pemimpin harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Waskat memiliki indikator yaitu:

a) Pemimpin memberikan pengarahan yang baik. Menjadi indikator untuk mengukur keefektifan pemimpin dalam memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha pekerjaan dalam mencapai tujuan.

b) Pimpinan memberi pengawasan yang baik. Pengawasan yang dilakukan pimpinan akan memberikan implikasi terhadap pelaksanaan rencana, sehingga pelaksanaan rencana akan berjalan dengan baik jika pengawasan dilakukan secara baik.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan

karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Sanksi hukuman memiliki indikator yaitu:

- a) Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik. Sanksi hukuman harus bersifat mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya yang bertentangan dengan peraturan/ketentuan yang sudah disepakati bersama.
- b) Sanksi yang diberikan kepada pegawai untuk memotivasi. Sanksi yang diberikan harus wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, sehingga pegawai dapat menjaga dan memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan memiliki indikator yaitu:

- a) Pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi indisipliner. Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.
- b) Karyawan yang melanggar akan dikenakan sanksi. Karyawan akan diberikan sanksi yang

setimpal dengan pelanggaran yang dilanggar.

8. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik. Hubungan kemanusiaan memiliki indikator yaitu:

- a) Adanya hubungan yang baik atasan dengan bawahan. Adanya komunikasi yang baik dengan atasan dapat menciptakan hubungan yang baik yang dapat mempengaruhi kedisiplinan dari bawahan.
- b) Adanya hubungan yang baik antar karyawan. Adanya komunikasi yang baik dengan sesama karyawan dapat menciptakan hubungan yang baik yang dapat mempengaruhi kedisiplinan.

Jadi, dapat disimpulkan kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan dari perusahaan. Maka dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan tanggung jawab serta mengerjakan tugasnya dengan baik dan amanah.

C. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor disiplin kerja menurut (Singodimejo, 2002) dalam (Rachmadani, 2018) adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi

segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik - baiknya, begitu pula sebaliknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikannya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan

3. Aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah - ubah sesuai dengan kondisi atau situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua

karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan secara terbuka.

Jika terjadi pelanggaran maka hendaknya pimpinan langsung memberikan pendisiplinan langsung di hadapan pelanggar secara pribadi agar ia tahu bahwa ia telah melakukan pelanggaran. Karena akan percuma pendisiplinan dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan. 6. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali. Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan setelah melakukan tindakan pendisiplinan kepada karyawan yang melanggar. Dengan demikian proses kerja dapat berjalan dengan lancar kembali tanpa terganggu sikap yang kaku.

2.2.4 Budaya Organisasi

A. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein (2009:27) dalam (Wicaksana & Rachman, 2018), budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya. Lebih jelasnya, Budaya organisasi merupakan perangkat yang sangat bermanfaat bagi suatu organisasi atau perusahaan. yang mana berfungsi untuk mengarahkan perilaku, dengan begitu dapat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan

yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal kariernya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Robbins dan Coulter (2012:80) dalam (Wicaksana & Rachman, 2018) budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.

(Rivai, Mulyadi, 2012:374) dalam (Permana, dkk. 2019), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Robbins, Coulter, 2012:80) dalam (Eni, 2017), budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.

Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2014:62) dalam (Eni, 2017), budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan.

Dari pandangan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, kebijakan-kebijakan dan peraturan yang diterapkan di dalam sebuah organisasi yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua anggota organisasi guna mencapai tujuan bersama.

B. Faktor - Faktor Budaya Organisasi

Menurut (Luthas dan Tika, 2014:109-110) dalam (Eni, 2017), faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah :

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru baik yang dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan. Imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah dan tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya organisasi.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Keinginan karyawan untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan. Oleh karena itu,

pemimpin organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan dan menaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota organisasi guna menanamkan nilai-nilai inti budaya organisasi.

C. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Victor dan Wibowo, 2006) dalam (Wicaksana & Rachman, 2018) merupakan sebuah cara untuk melakukan sesuatu dalam organisasi kebudayaan yang memiliki fokus intenal yang menghasilkan keuntungan kerja yang lebih formal dan terstruktur, serta menghargai stabilitas dan kontrol lebih dari fleksibilitas, indikator budaya organisasi menurut (Victor dan Wibowo, 2006: 349) dalam (Wicaksana & Rachman, 2018) sebagai berikut:

1. Inisiatif Perseorangan

Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

2. Toleransi Terhadap Resiko

Suatu tingkatan dimana pekerjaan didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.

3. Pengawasan

Jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

4. Pola Komunikasi

Suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hirarki formal.

5. Dukungan Manajemen

Tingkatan dimana manajer mengusahakan

komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

Indikator indikator budaya organisasi menurut (Eugene Mckenna, 2005: 60) dalam (Eni, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antar manusia dengan manusia

Hubungan antara manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka terima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar- besarnya.

3. Penampilan karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi yang diambil adalah :

- a) Inisiatif Perseorangan Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- b) Toleransi Terhadap Resiko Yaitu suatu tingkatan dimana pekerjaan didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
- c) Pengawasan Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan

untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

- d) Pola Komunikasi Yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hirarki formal.
- e) Dukungan Manajemen Yaitu tingkat dimana manajer / kabag mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

2.2.5 Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dipersingkat bahwasanya kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

(Mangkunegara, 2006: 67) dalam (Wicaksana & Rachman, 2018), menyatakan bahwa Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan

tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007: 153) dalam (zulfiani, 2015).

Menurut (Bernardin dan Russell, (2009: 224) dalam (Pawirosumarto, dkk. 2017) kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi pekerjaan/kegiatan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa “kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan” (Mangkunegara, dkk).

B. Faktor Kinerja

Menurut (Mohammda Pabundu, 2006: 122) dalam (Wicaksana & Rachman, 2018), faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.
2. Aktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas.

(Hadari Nawawi, 2006: 64-65), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu :

1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.
2. Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
3. Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya seperti minat dan bakat kemampuan bekerjasama/ keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Menurut (Wirawan, 2009: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan internal organisasi Dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya karyawan. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi Adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
3. Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan,

keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

C. Indikator Kinerja

Menurut (Keban dan Pasolong, 2010: 184) dalam (Eni, 2017) pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja karyawan serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Indikator kinerja menurut (Robert dan John, 2006: 378) dalam (Eni, 2017), antara lain sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif

keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

Menurut (Fadel, 2009: 195) dalam (Siagian & Khair, 2018) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin

dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

5. Kerjasama Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Menurut (Prawirosentono, 2008: 27) dalam (Eni, 2017) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu: Efektifitas Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

1. Tanggung jawab Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
2. Disiplin Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
3. Inisiatif Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari beberapa Indikator diatas peneliti memilih indikator menurut (Robert dan John, 2006: 378) dalam (Eni, 2017) Karena dirasa lebih cocok dengan permasalahan yang ingin di teliti.

2.2.6 Hubungan Antar Variable

A. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut (Subkhi, 2013:150) dalam (Rachmadani, 2018), Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja bagi pegawai, karena fungsi pemimpin pada dasarnya adalah menjalankan wewenang kepemimpinannya, yaitu menyediakan sistem komunikasi, memelihara kesediaan bekerja sama dan menjamin kelancaran serta kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam memengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat, motivasi dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam melaksanakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya.

Menurut (Hasibuan, 2010:216), gaya kepemimpinan memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahannya dengan meningkatnya motivasi kerja tersebut maka akan tercipta kerja sama yang serasi pemimpin dan bawahan, loyalitas bawahan dan yang terpenting yaitu mampu meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena dampak yang diberikan akan sangat tinggi.

B. Hubungan Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2009) Disiplin Kerja Adalah Bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya .Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut organisasi.

Oleh karena itu disiplin dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun tidak tertulis.(Lubis, A. 2014; Rahman dkk. 2020) dalam (Sembiring & Marbun, 2021).

Sementara menurut (Setiyawan 2012:189) dalam (Sunarto, 2020) disiplin kerja adalah “suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Ciri dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan menjadi cerminan disiplin kerja, sebab dengan kedisiplinan perusahaan akan berjalan dengan baik serta bisa mencapai tujuannya dengan bagus pula. (Hasibuan, 2016:193), menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Dari beberapa pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang efektif dan optimal.

C. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut (Darsono dan Siswandoko, 2011:315-316) bahwa suatu perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang.

Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat terlihat dari tindakan manajemen dalam komunikasi dengan karyawannya secara kolegial dan non-formal, saling pengertian, dan memberi pendidikan tentang filsafat manajemen, mengadakan ritual pada saat memberikan jasa produksi, mengadakan rekreasi bersama, dan lain-lain tindakan yang tujuannya memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif.

(Robbins, 2003) dalam (Wicaksana & Rachman, 2018), menyatakan bahwa pengaruh sosialisasi pada kinerja karyawan seharusnya tidak terlewatkan. Kinerja bergantung pada pengetahuan akan apa yang harus atau tidak harus ia kerjakan. Memahami cara yang benar untuk melakukan suatu pekerjaan menunjukkan sosialisasi yang benar, selain itu penilaian terhadap kinerja seorang karyawan mencakup pula seberapa cocoknya di dalam suatu organisasi.

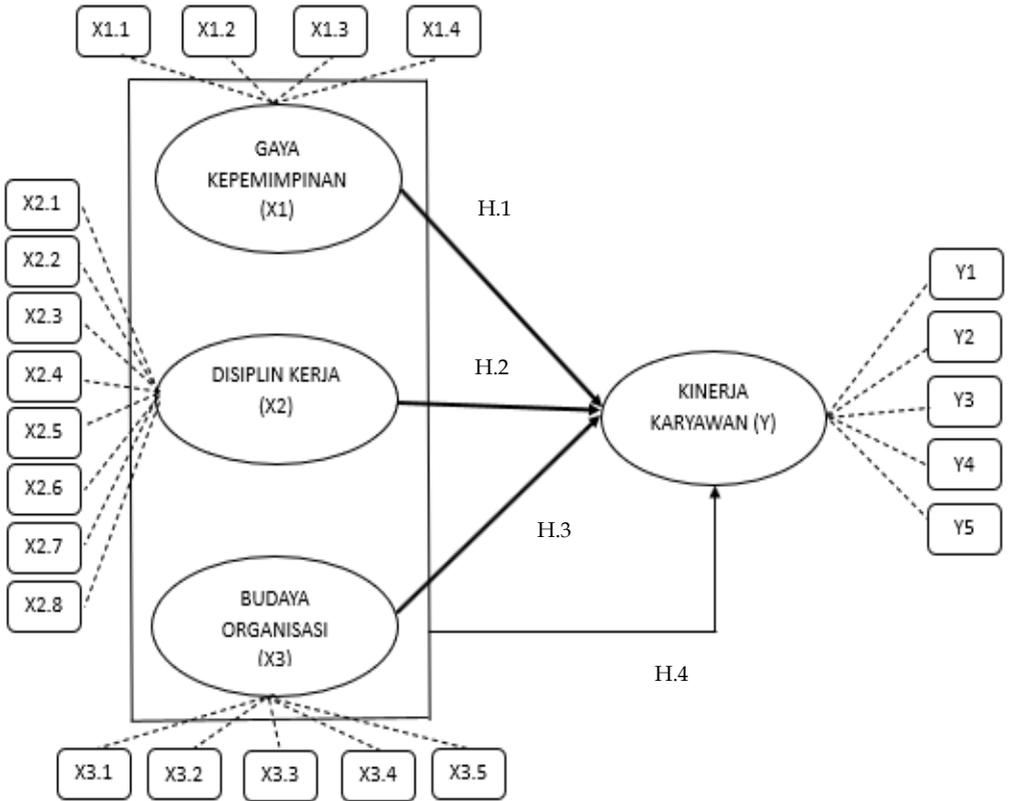
Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang memiliki beberapa faktor dengan kinerja karyawan. Dimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan juga merupakan suatu bentuk dorongan terhadap diri sendiri atau diri setiap karyawan demi mencapai tujuan dengan beberapa indikasi yang bisa dijaga agar kinerja menjadi lebih tinggi dalam pencapaiannya

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam melakukan penelitian, kerangka konseptual diperlukan terlebih dahulu sebagai bentuk kerangka pemikiran untuk digunakan dalam penelitian. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2015: 60).

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian.

Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir. Maka kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat pada Gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan gambar 2.1 :

- : Menjelaskan indikator Variable
- : Menjeaskan Pengaruh Parsial
- =====
————— : Menjelaskan Pengaruh Simultan

Pada gambar 2.1 menjelaskan setiap kerangka konseptual yang meliputi X1 berpengaruh terhadap Y, X2 berpengaruh dengan Y dan X3 berpengaruh terhadap Y. Dengan masing-masing indikator setiap variabel sebagai berikut :

1. Variable X1 dengan 4 indikator : Keputusan di buat bersama, menghargai potensi setiap bawahannya, mendengar kritik / saran dari bawahan, melakukan kerjasama dengan bawahan.
2. Variable X2 dengan 8 indikator : Tujuan dan kemampuan Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, Teladan pimpinan , Balas jasa Balas, Keadilan,Waskat Waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukuman, Ketegasan Hubungan kemanusiaan.
3. Variable X3 dengan 5 indikator : Inisiatif Perseorangan Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu, Toleransi Terhadap Resiko, Pengawasan, Pola Komunikasi, Dukungan Manajemen.
4. Variable Y dengan 5 indikator : Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama.

2.4 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2015: 64) dalam (zulfiani, 2015)Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H.1 : Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan..

Penelitian yang dilakukan oleh (Batubara, 2020), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (persero). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT inalum (persero). Hal ini di buktikan dari hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan direktif (X) memiliki nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ($2,748 > 1,691$) dengan nilai signifikansi $0,008$ ($\text{Sig} = 0,008 < 0,05$).

H.2 : Untuk menguji apakah kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan..

Pada penelitian (Tanjung, dkk. 2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lousindo Damai Sejahtera. Berdasarkan Hasil Penelitian Dari Hasil pengujian Uji F secara Simulutan antara Variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja

pegawai diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,403 > 3,12$) pada α 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H.3 : Untuk menguji apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan..

Pada penelitian (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Dari hasil uji statistik Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). hasil ini terlihat jelas dengan adanya t hitung ($19,313$) $>$ t tabel ($1,982$) dengan nilai P -Values ($0,000$) $<$ $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya orgsnisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatra Utara.

H.4 : Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirumuskan dengan tujuan adanya arah yang jelas dan target yang hendak dicapai dalam penelitian. Jika tujuan penelitian jelas dan terumuskan dengan baik, maka penelitian dari pemecahan masalah akan berjalan dengan baik pula. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016:20) metode penelitian kuantitatif yaitu berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

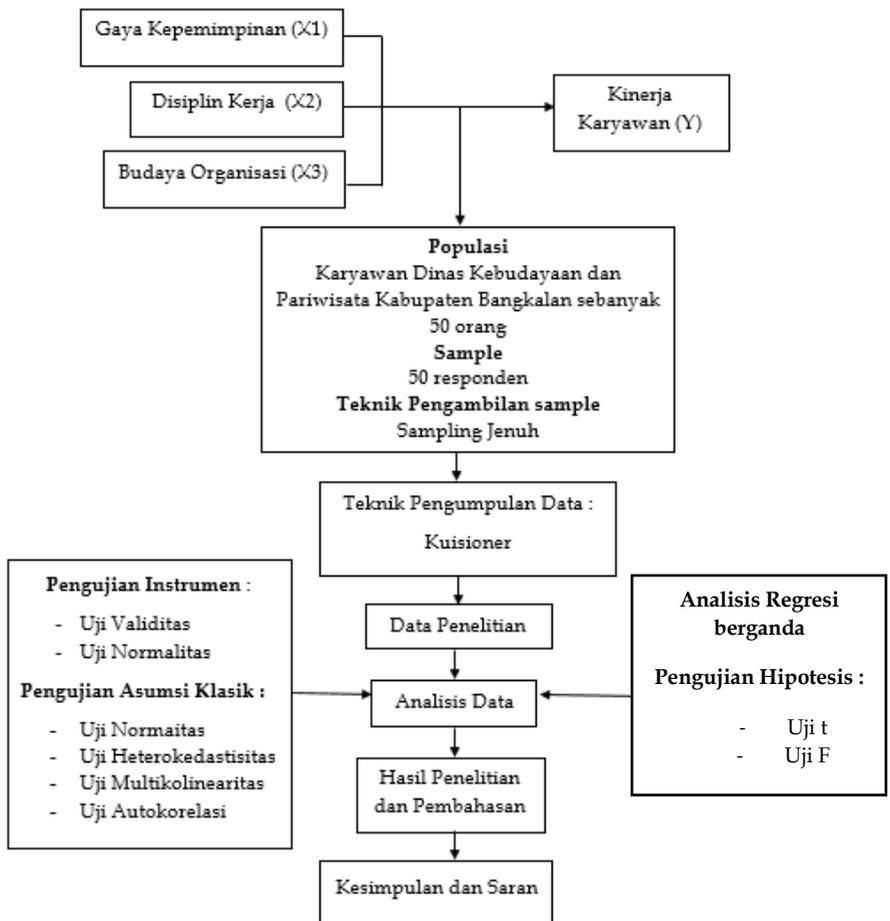
Dapat disimpulkan bahwa Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Dalam rancangan penelitian ini adalah penelitian non eksperimen dengan bentuk studi pengaruh, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Proses perencanaan tersebut dimulai dari :

1. Penyusunan kuesioner berdasarkan indikator-indikator pervariabel.

2. Pengujian kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.
3. Penyebaran kuesioner atau pengambilan data.
4. Teknik analisis data yaitu dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda dan asumsi klasik

Adapun rancangan penelitian terlihat seperti gambar 3.1 berikut ini :



Gambar 3.1 Rancangan Penelitian.

3.2 Populasi, Sample dan Teknik Pengambilan Sample

3.2.1 Populasi

Sugiyono, (2018:126) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada pengertian di atas menjelaskan tidak hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/objek itu.

Dalam penelitian ini yang dimaksud populasi ialah keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian yaitu seluruh karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan yang berjumlah 50 populasi.

3.2.2 Sample

Sugiyono, (2018:127) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan yang berjumlah 50 Orang.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018:133) Sampling Jenuh merupakan

Sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Jadi teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi.

3.3 Jenis Data dan Sumber

3.3.1 Jenis Data

Menurut Siyoto dan Sodik (2015), data merupakan sesuatu yang dikumpulkan oleh peneliti berupa fakta empiris yang digunakan untuk memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini nantinya akan menghasilkan hasil angka dan dari angka yang diperoleh tersebut akan dilakukan analisis lebih lanjut yaitu dalam tahap analisis data.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek yaitu jenis data yang berupa opini atau karakteristik dari seseorang yang menjadi subjek penelitian (responden). Dalam penelitian ini data subjek yang digunakan adalah data yang didapat dari hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan.

3.3.2 Sumber Data

Pada penelitian ini, terdapat dua macam data yang akan dikumpulkan data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2015) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada

pengumpul data. Sumber data primer berasal dari metode survei (kuisisioner) yang berasal dari jawaban responden, sedangkan sumber data sekunder berasal dari data eksternal, seperti data artikel, jurnal, dokumen dan website perusahaan.

peneliti menggunakan data primer (studi lapangan) dimana sumber data diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Dan data sekunder (studi kepustakaan) yang berupa data mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang dibutuhkan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2016:224).

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Melakukan pengajuan surat permohonan secara tertulis kepada pemimpin perusahaan atau manajemen perusahaan yang dilampiri surat izin dari Universitas Pgri Adi Buana Surabaya.
- 2) Setelah mendapatkan balasan dan persetujuan dari pihak perusahaan, peneliti menyusun jadwal kegiatan penelitian untuk melakukan proses pengambilan data penelitian.
- 3) Melakukan penyebaran kuesioner kepada

responden perusahaan.

- 4) Melakukan klasifikasi dan indentifikasi agar dapat diolah dan dianalisa dengan baik
- 5) Hasil analisa dijabarkan dalam laporan penelitian dengan rapi dan baik.

4.4.2 Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian iini dilakukan menggunakan :

A. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2018:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan/pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam pelaksanaan pengisian kuesioner, responden nantinya hanya diperintahkan untuk memilih salah satu jawaban yang sekiranya cocok dengan keadaan yang dialami responden.

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diukur menggunakan Skala Likert. Menurut (Sugiyono 2018:146) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengukur pendapat seseorang tentang variabel yang diteliti pada penelitian ini. Jawaban setiap yang diberikan ini

memiliki nilai atau skor untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang diteliti terhadap pendapat responden. Apakah mengarah ke respon positif (kesetujuan) atau negatif (ketidaksetujuan).

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018:147)

B. Dokumentasi

Menurut (Suharsimi, 2013:274) Metode Dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Dokumentasi dalam penelitian ini meliputi data sejarah perusahaan dan data lainnya yang dibutuhkan. Sugiyono (2016:240) mengemukakan bahwa dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berupa tulisan, gambar atau karya monumental seseorang.

Maka dapat disimpulkan bahwa metode dokumentasi merupakan metode yang dapat memudahkan peneliti dalam menetapkan jumlah sampel dan lebih fokus terhadap permasalahan sosial yang sedang diteliti dalam penelitian ini.

B. Lokasi dan Waktu penelitian

1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No39A, Mlajah, Kecamatan Bangkalan, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur.

2) Waktu penelitian

Adapun waktu penelitian dimulai dari persiapan hingga pelaporan memerlukan waktu selama 5 bulan dimulai pada bulan Oktober 2021 hingga Maret 2022.

4.5 Variable Penelitian dan Definisi Operasional

3.5.1 Variable Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

(Sugiyono 2018:67) menyatakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel Penelitian merupakan unsur yang sangat penting dalam penelitian, karena variabel sebagai tolak ukur untuk meneliti atau mengamati dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ada dua macam variabel yaitu variabel bebas (Independen) dan variabel terikat (Dependen). Adapun variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

- A. Variabel Independen Variabel Independen ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Terikat) Sugiyono (2018:67). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3).
- B. Variabel Dependen Variabel Dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2018:68). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja (Y).

4.5.2 Definisi Operasional Variable

A. Gaya Kepemimpinan

gaya kepemimpinan merupakan cara dari seseorang pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain yang bertujuan tercapainya tujuan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Pemimpin mendorong, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Adapun indikator gaya kepemimpinan yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya menurut Pasolong dalam Ariani (2015: 10), diantaranya adalah:

1. Keputusan dibuat Bersama
2. Menghargai potensi setiap bawahannya
3. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan
4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya.

B. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan sebuah kesadaran akan kesediaan sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan tugas dan menaati peraturan dan ketentuan perusahaan.

indikator-indikator kedisiplinan tersebut adalah :

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan

- 5) Waskat (Pengawasan Melekat)
- 6) Sanksi Hukum
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

C. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, kebijakan-kebijakan dan peraturan yang diterapkan di dalam sebuah organisasi dijalankan dan ditaati oleh semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

indikator budaya organisasi yang diambil ialah menurut (Victor dan Wibowo, 2006: 349) dalam (Wicaksana & Rachman, 2018) :

- 1) Inisiatif Perseorangan Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- 2) Toleransi Terhadap Resiko Yaitu suatu tingkatan dimana pekerjaan didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
- 3) Pengawasan Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.
- 4) Pola Komunikasi Yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hirarki formal.
- 5) Dukungan Manajemen Yaitu tingkat dimana manajer / kabag mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

D. Kinerja

Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan” (Mangkunegara, Hubeis, Rivai, Robbins, Sulistiani dan Rosidah, Sutrisno dan Tika).

Indikator kinerja menurut (Robert dan John, 2006: 378), antara lain sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiapvariabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk mengujihipotesis yang telah diajukan.

3.6.1 Pengujian Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Menurut (Arikunto, 2006: 68) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaiknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Sedangkan Menurut (Sugiyono, 2018:361) mengemukakan bahwa Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang di dapat dilaporkan oleh peneliti. Ada kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sudah tepat dengan mengukur apa yang ingin diukur, yaitu jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Sedangkan Menurut (Sugiyono, 2012:268) uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Pengukuran reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbrach Alpha atau koefisien alpha adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baiknya butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.

Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable), reliabilitas merupakan salah satu atau karakter utama instrument pengukuran yang baik. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan Teknik Alpha Cronbach bila koefisien reliabilitas $> 0,7$.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018:161) bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel

kecil.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik kolmogrovsmirnov test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan $>0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018:107) menyatakan bahwa Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabelvariabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai tolerance $\geq 0,01$ atau jika nilai variance inflation factor (VIF) ≤ 10 .

Hipotesis yang di gunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah :

1. H_0 : VIF > 10 , terdapat multikolinieritas
2. H_1 : VIF < 10 , tidak terdapat multikolinieritas

C. Uji Heteroskedastitas

Menurut (Ghozali, 2018:137) dengan melihat grafik plot antara nilai variabel terikat dengan residual. Jika

pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombanag, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi hesteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y , maka tidak terjadi hesteroskedastisitas.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji glejser, dan uji white. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu dengan uji grafik plot. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y pada uji grafik plot.

D. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2018:111) Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seorang individua tau kelompok yang sama pada periode berikutnya. Sedangkan pada data crossection (silang waktu) masalah autokorelasi relative jarang terjadi karena “gangguan” pada observasi yang berbeda berasal dari individu atau kelompok yang berbeda.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi analisis menentukan pengaruh dan arah hubungan variabel terikat (dependen) dengan variabel bebas (independen) dan mengukur kesamaan derajat hubungan antara satu dependen dengan satu independent.

Menurut (Ghozali, 2018:95) berpendapat bahwa analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan pada variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independent yang bertujuan untuk dapat mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi dan nilai rata-rata variabel dependen yang berdasarkan dari nilai variabel independent terdiri dari dua atau lebih regresi maka dapat disebut dengan regresi linier berganda.

Adapun rumus persamaan Regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Budaya Organisasi

E = Error/Variabel Pengganggu

3.6.4 Uji Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir sama informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.5 Uji hipotesis

A. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel bebas secara individual dapat menerangkan variasi variabel dependen.

(Ghozali, 2018:98) menyatakan bahwa Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tahap-tahap pengujian uji t yaitu :

1. Menentukan H_0 dan H_a
 - a) H_0 : hipotesis yang hendak diuji apakah suatu parameter sama dengan nol. $H_0 : b_i = 0$
 - b) H_a : hipotesis alternatif apakah suatu parameter tidak sama dengan nol. $H_a : b_i \neq 0$
 - c) Menentukan signifikansi $\alpha : 0,05\%$

Kesimpulan

1. $P \text{ value} < 0,05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. $P \text{ value} > 0,05$, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

B. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018:98) menyatakan bahwa Uji F digunakan untuk menguji apakah model yang digunakan signifikan atau tidak signifikan, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Untuk melakukan pengujian statistic uji F dengan taraf signifikan sebesar 5%.

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Disiplin Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kriteria :

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau

a. Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus Uji F :

$$F = \frac{r^2 k_1}{r^2 n - k - 1}$$

Keterangan :

r^2 = Koefisiensi determinan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan

Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Yaitu Jabatan Segala Sesuatu Yang Berhubungan Dengan Tuorism Atau Perpelancongan. Pemerintah Pusat Dalam Mengantar Kepariwisataan Di Seluruh Indonesia Mengeluarkan Keputusan Presiden No. 30 Tahun 1986 Yang Berisi Tentang Pembentukan Dewan Pertimbangan Kepariwisataan Nasional. Lembaga Ini Mempunyai Tugas Utama Yaitu Membantu Presiden Dalam Menetapkan Kebijaksanaan Umum Di Bidang Kepariwisataan Nasional. Di Dalam Keputusan Ini Diantumkan Pula Tentang Pembentukan Direktorat Jenderal Pariwisata Dalam Suatu Struktur Organisasi Departemen Perhubungan. Pada Tahun 1969, Pemerintah Mengeluarkan Intruksi Presiden No. 9 /1969 Yang Berisi Tentang Pembentukan Badan Pariwisata Nasional (BAPARNAS) Dalam Rangka Untuk Menjamin Pembinaan Dan Pembangunan Yang Efektif Dan Berlanjut Dalam Pelaksanaan Yang Diusahakan Oleh Pihak Pemerintah Dan Swasta. BAPARNAS Bertugas Untuk Membantu Menteri Perhubungan Dan Dirjen Pariwisata. Kemudian Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan No. SK. 71/ 11/ 1969, Dibentuklah Dinas Pariwisata Di Tingkat Daerah (Dinas Pariwisata Daerah/ DISPARDA).

Sejak saat itu Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata kota bangkalan belum berbentuk dinas, hanya berupa kantor saya

hingga tahun 2008 Bupati Bangkalan mengesahkan peraturan Bupati Bangkalan No 32 thn 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas pemuda, Olah raga, Kebudayaan Dan Pariwisata. Yang pada saat itu disingkat menjadi disporabudpar. Dan pada 2016 Bupati Bangkalan mengeluarkan peraturan baru yaitu, Peraturan Bupati No 52 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114). Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2016 Nomor 1 / E , Tambahan Lembaran Daerah Nomor 33). Peraturan Daerah Kabupaten Bangkalan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah). MEMUTUSKAN Menetapkan PERATURAN BUPATI BANGKALAN TENTANG KEDUDUKAN , SUSUNAN ORGANISASI , TUGAS DAN FUNGSI , SERTA TATA KERJA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1 Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan : 1. Daerah adalah Kabupaten Bangkalan , 2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Bangkalan, 3. Bupati adalah Bupati Bangkalan, 4. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Bangkalan, 5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Bangkalan, 6. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata adalah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan.

KEDUDUKAN DAN SUSUNAN ORGANISASI Pasal 2 urusan (1) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata merupakan unsur pelaksana pemerintahan bidang kebudayaan dan

urusan pemerintahan bidang pariwisata . (2) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. (3) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang kebudayaan dan bidang pariwisata. (4) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menyelenggarakan fungsi: a perumusan kebijakan daerah bidang kebudayaan dan bidang pariwisata; b. pelaksanaan kebijakan daerah bidang kebudayaan dan bidang pariwisata c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah bidang kebudayaan dan bidang pariwisata d . pelaksanaan administrasi dinas Daerah bidang kebudayaan dan bidang pariwisata e . pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya .

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan

4.1.2.1 Visi Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan

Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bangkalan yang Religius dan Sejahtera Berbasis Potensi Lokal.

4.1.2.2 Visi Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan

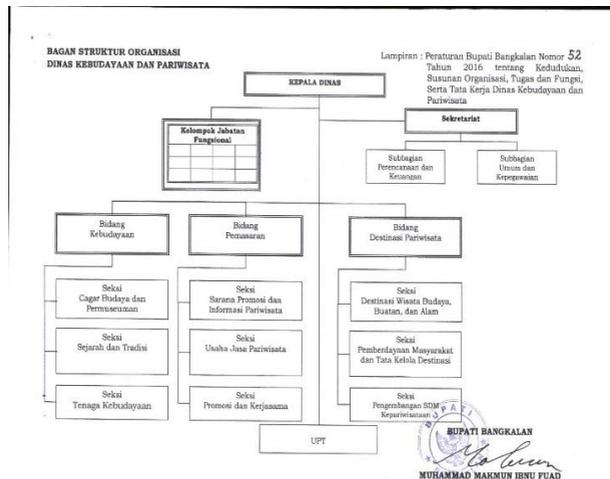
1. Meningkatkan fasilitasi pembangunan sosial, Pendidikan dan Kesehatan

2. Meningkatkan Fasilitasi ekonomi kerakyatan berbasis pada UMKM, pertanian, peternakan, perkebunan, perindustrian dan perikanan
3. Mewujudkan rasa aman dan adil pada masyarakat
4. Meningkatkan pembangunan kehidupan keagamaan masyarakat yang lebih baik
5. Menyelenggarakan birokrasi pemerintahan yang profesional, bersih dan berakhlak
6. Meningkatkan pembangunan infrastruktur yang berbasis pada pemerataan wilayah dan berwawasan lingkungan
7. Memantapkan potensi sosial budaya lokal untuk peningkatan daya saing daerah
8. Mendorong iklim investasi yang berbasis pada potensi ekonomi daerah

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan

Menurut (Hasibuan, 2016) Struktur Organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepatermenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.

Setiap perusahaan pastinya memiliki struktur organisasi yang berbeda - beda. Struktur organisasi yang baik adalah struktur organisasi yang dapat menggambarkan dengan jelas setiap tugas dan wewenang didalam perusahaan. Berikut ini adalah gambar struktur organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan :



(Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan)

Adapun uraian tugas dari truktur organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten di bidang Kebudayaan Dan Pariwisata serta tugas pembantuan. Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan di bidang Kebudayaan Dan Pariwisata
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang Kebudayaan Dan Pariwisata

- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Kebudayaan Dan Pariwisata
- d. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang Kebudayaan Dan Pariwisata
- e. Pelaksanaan fungsi lain diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Bidang Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata. Sekretaris mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan penyusunan program kerja sekretariat
- b. pengoordinasian penyusunan rencana , program anggaran di bidang kebudayaan dan bidang pariwisata.
- c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan , kepegawaian, keuangan, kerumah tanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi.
- d. pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana.
- e. pengoordinasian dan penyusunan peraturan perundang undangan
- f. pengelolaan barang milik daerah ; dan
- g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pada bidang sekretariat terdapat dua sub bagian yaitu :

- A. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, memiliki tugas :
 - a. menyusun rencana kegiatandan anggaran Subbagian Perencanaan dan Keuangan.
 - b. melakukan penyiapan bahan dalam rangka perumusan kebijakan program dan pelaporan.
 - c. melakukan penyusunan anggaran
 - d. melakukan pengelolaan dan penatausahaan keuangan.
 - e. melakukan pelaksanaan akutansi dan verifikasi keuangan.
 - f. melakukan kegiatan perbendaharaan, pengelolaan penerimaan daerah bukan pajak dan pelaporan keuangan.
 - g. menyiapkan bahan dan melaksanakan evaluasi realisasi anggaran.
 - h. melakukan penyusunan laporan keuangan.
 - i. melakukan monitoring dan evaluasi serta laporan kegiatan.
 - j. melakukan penyelesaian tindak lanjut Basil pemeriksaan. menyusun Rencana Strategis, Rencana Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Perjanjian Kinerja.
 - k. melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA).
 - l. menyusun dan melaksanakan Standar Pelayanan (SP) dan Standar Operasional Prosedur (SOP).
 - m. melaksanakan Sistem Pengendalian Intern (SPI).

B. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian, memiliki tugas :

- a. menyusun rencana kegiatan dan anggaran Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- b. melakukan urusan rumah tangga dan perlengkapan.
- c. melakukan pengelolaan dan penatausahaan barang milik Daerah.
- d. melakukan evaluasi kelembagaan dan ketatalaksanaan.
- e. melakukan urusan tata usaha kepegawaian , disiplin pegawai dan evaluasi kinerja pegawai.
- f. melakukan telaahan dan penyiapan bahan penyusunan peraturan perundang - undangan.
- g. melakukan urusan ketatausahaan , kearsipan , kehumasan dan pengelolaan informasi publik
- h. melakukan penyimpanan , pemilahan , pemindahan dan penjadwalan retensi serta pemusnahan arsip.
- i. melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA).
- j. menyusun dan melaksanakan Standar Pelayanan (SP) dan Standar Operasional Prosedur (SOP).
- k. melaksanakan Sistem Pengendalian Intern (SPI).
- l. melakukan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Dinas sesuai dengan tugasnya.

3. Bidang Kebudayaan

Bidang Kebudayaan mempunyai tugas merencanakan, dan melaksanakan, mengoordinasikan mengendalikan mengevaluasi kegiatan bidang kebudayaan. Bidang Kebudayaan mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan penyusunan program kerja bidang kebudayaan.
- b. penyusunan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan cagar budaya.
- c. pengelolaan museum kabupaten.pembinaan sejarah, pelestarian tradisi pembinaan komunitas dan lembaga adat, dan pembinaan kesenian, serta pembinaan tenaga kebudayaan.
- d. penyusunan bahan pembinaan di bidang pengelolaan cagar budaya, pengelolaan museu kabupaten , pembinaan sejarah, pelestarian tradisi, pembinaan komunitas dan lembaga adat, dan pembinaan kesenian, serta pembinaan tenaga kebudayaan.
- e. penyusunan bahan pengelolaan kebudayaan masyarakat pelakunya dalam kabupaten.
- f. penyusunan bahan pelestarian tradisi yang masyarakat penganutnya dalam kabupaten penyusunan bahan pembinaan komunitas dan lembaga adat yang masyarakat penganutnya dalam kabupaten.

4. Bidang Pemasaran

Bidang Pemasaran mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan ,mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan bidang pemasaran pariwisata, daya tarik wisata, destinasi dan kawasan strategis pariwisata kabupaten di dalam dan luar negeri. Pemasaran mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan penyusunan program kerja bidang pemasaran.
- b. perencanaan program pemasaran pariwisata.

- c. perumusan kebijakan pemasaran pariwisata.
- d. pengoordinasian kebijakan pemasaran.
- e. pelaksanaan kebijakan teknis bidang pemasaran.
- f. pelaksanaan sarana promosi dan informasi pariwisata.
- g. pendataan kunjungan wisatawan dan analisa pasar pariwisata.
- h. Pelaksanaan promosi dan kerja sama dalam dan luar negeri.
- i. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.
- j. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Bidang Destinasi Pariwisata

Bidang Destinasi Pariwisata mempunyai tugas merencanakan , melaksanakan, mengoordinasikan , mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan bidang pemasaran pariwisata, daya tarik wisata, destinasi dan kawasan strategis pariwisata kabupaten di dalam dan luar negeri. Bidang Destinasi Pariwisata mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan penyusunan program kerja bidang destinasi pariwisata.
- b. perumusan kebijakan di bidang pengelolaan pengembangan destinasi pariwisata.
- c. pengelolaan dan pengembangan daya tarik wisata, destinasi pariwisata dan kawasan strategis pariwisata kabupaten.
- d. pelaksanaan kerjasama dengan lintas sektor dan pemerintah kabupaten / kota serta stakeholder di bidang pengembangan destinasi pariwisata.

- e. pelaksanaan pemberdayaan masyarakat ; Internalisasi dan pengembangan sadar wisata masyarakat , tata kelola serta investasi di bidang pariwisata
- f. pelaksanaan monitoring , evaluasi dan pelaporan.
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2 Karakteristik Responden

Setelah pengumpulan data melalui kuesioner berhasil dilakukan, maka didapat karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin.

4.2.1 Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

N0	usia	frekuensi	Presentase
1	15-20	0	0
2	21-30	0	0
3	31-35	1	2%
4	35 keatas	49	98%
	total	50	100%

4.2.2. Berdeasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-Laki	27	54%
2.	Perempuan	23	46%
Total		50	100

4.2.3. Berdasarakan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	SMA	18	36%
2.	DIII	0	0
3.	S1	27	54%
4.	S2	5	10%
Total		50	100%

4.2.4. Berdasarakan Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	1-5 tahun	0	0
2.	6-10 tahun	0	0
3.	11-15 tahun	7	14%
4.	15 keatas	43	86%
Total		50	100%

4.2.5 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata tanggapan dari responden terhadap indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah yang memberikan jawaban terhadap masing-masing pernyataan dari indikator setiap variabel. Berikut ini hasil dari tanggapan responden:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari 12 pernyataan yang mewakili 4 indikator gaya kepemimpinan. Setiap indikator terdiri dari 3 item= pertanyaan. Berikut ini distribusi frekuensi variable gaya kepemimpinan (X_i) :

Tabel 4.5
Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan
Indikator keputusan dibuat bersama

uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S	S	R	T	ST			
Pemimpin membantu menyelesaikan masalah yang terjadi pada karyawan	37	12	0	1	0	50	4,70	Tinggi
Pemimpin memberikan inisiatif kerja kepada para karyawan,	39	11	0	0	0	50	4,78	Tinggi
Peimpin melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan	38	12	0	0	0	50	4,76	Tinggi
Mean total							4,74	Tinggi

Pada table 4.5 Diperoleh hasil distribusi frekuensi disiplin kerja (X1) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator keputusan dibuat Bersama diperoleh rata-rata sebesar 4,74 dengan kategori tinggi.

Table 4.6
Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan
Indikator menghargai potensi setiap bawahannya

Uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S	S	R	T	ST			
Pemimpin rutin mengunjungi meja karyawan untuk memberikan arahan	39	11	0	0	0	50	4,78	Tinggi
Pemimpin memberikan apresiasi hasil kerja karyawan	35	13	1	0	1	50	4,62	Tinggi
Pemimpin memberikan reward kepada karyawan teladan	36	13	1	0	0	50	4,70	Tinggi
Mean total							4,70	Tinggi

Pada table 4.6 Diperoleh hasil distribusi frekuensi disiplin kerja (X1) dengan sampel sebanyak 50 responden

dari indikator menghargai potensi setiap baawahannya diperoleh rata-rata sebesar 4,70 dengan kategori tinggi

Table 4.7
Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan
Indikator mendengar kritik, saran dan pendapat
bawahannya

uraian	frekuensi					Sampel	mean	kategori
	S S	S G	R G	T S	ST S			
Pemimpin tidak mau memberikan saran atau kritik pada bawahan	41	9	0	0	0	50	4,82	Tinggi
Pemimpin melibatkan bawahan dalam meminta pendapat tentang kebijakan	36	12	2	0	0	50	4,68	Tinggi
Peimpin menerima saran, kritik, dan pendapat bawahannya	38	12	0	0	0	50	4,80	Tinggi

Mean total	4,76	tinggi
------------	------	--------

Pada table 4.7 Diperoleh hasil distribusi frekuensi disiplin kerja (X1) denan sampel sebanyak 50 responden dari indikator mendengar kritik, saran, dan pendoat bawahannya diperoleh rata-rata sebesar 4,76 dengan kategori tinggi

Table 4.8
Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan (X1)
Indikator melakukan kerja sama dengan bawahannya

Uraian	frekuensi					Sampel	mean	Kategori
	S S	S G	R G	T S	ST S			
Pemimpin saling bekerja sama dengan bawahannya dalam hal pekerjaan	37	12	1	0	0	50	4,70	Tinggi
Pemimpin suka membantu bawahannya jika kesulitan dalam hal pekerjaan	43	6	1	0	0	50	4,84	Tinggi

Pemimpin melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan perusahaan	41	5	4	0	0	50	4,74	Tinggi
Mean total							4,76	Tinggi

Pada table 4.8 Diperoleh hasil distribusi frekuensi disiplin kerja (X1) denan sampel sebanyak 50 responden dari indikator melakukan kerja ssama dengan baawahannya diperoleh rata-rata sebesar 4,76 dengan kategori tinggi

Table 4.9
Distribusi frekuensi Disiplin Kerja(X2)
Indikator tujuan dan kemampuan

uraian	frekuensi					Sampel	mean	kategori
	S S	S G	R G	T S	ST S			
Karyawan merasa tertantang dengan tugas yang diberikan	30	16	3	1	0	50	4,50	Tinggi
Karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas	18	22	7	3	0	50	4,10	Cukup Tinggi

Karyawan senang dalam melakukan pekerjaanya	14	22	11	2	1	50	3,92	Cukup Tinggi
Mean total							4,17	Cukup tinggi

Pada table 4.9 Diperoleh hasil distribusi frekuensi disiplin kerja (X2) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator tujuan dan kemampuan diperoleh rata-rata sebesar 4,17 dengan kategori cukup tinggi

Table 4.10
Distribusi frekuensi Disiplin Kerja(X2)
Indikator teladan pimpinan

uraian	Frekuensi					Sampel	mean	kategori
	S S	S G	R G	T S	ST S			
Pimpinan adalah sosok panutan yang baik	12	24	12	2	0	50	3,92	Cukup Tinggi
Pemimpin memberikan pengawasan yang baik,	25	13	10	1	1	50	4,20	Tinggi

Peimpin selalu datang sesuai dengan jam kerja perusahaan	10	17	21	2	0	50	3,70	Cukup Tinggi
Mean total							3,94	Cukup tinggi

Pada table 4.10 Diperoleh hasil distribusi frekuensi disiplin kerja (X2) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator teladan pemimpin diperoleh rata-rata sebesar 3,94 dengan kategori cukup tinggi

Table 4.11
Distribusi frekuensi Disiplin Kerja(X2)
Indikator balas jasa

uraian	Frekuensi					Sampel	mean	kategori
	S S	S G	R G	T S	ST S			
Karyaan merasa puas dengan gaji yang diterima	17	20	12	1	0	50	4,06	Cukup Tinggi
Karyawan merasa senang menjalankan tugasnya	22	18	7	3	0	50	4,18	Cukup Tinggi
Karyawan merasa sejahtera dengan adanya	31	4	13	0	2	50	4,24	Tinggi

tunjangan	
kesehatan dll	
Mean total	4,16 Cukup tinggi

Pada table 4.11 Diperoleh hasil distribusi frekuensi disiplin kerja (X2) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator balas jasa diperoleh rata-rata sebesar 4,16 dengan kategori cukup tinggi

Table 4.12
Distribusi frekuensi Disiplin Kerja(X2)
Indikator keadilan

uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S	S	R	T	ST			
Karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dari pimpinan	18	20	7	4	1	50	4,00	Cukup Tinggi
Hukuman yang diberikan pemimpin sesuai dengan keasalahn	23	15	11	1	0	50	4,20	Tinggi

Peimpin memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha- usaha pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan	23	16	9	1	1	50	4,18	Cukup Tinggi
Mean total							4,12	Cukup tinggi

Pada table 4.12 Diperoleh hasil distribusi frekuensi Disiplin Kerja(X2) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator Keadilan diperoleh rata-rata sebesar 4,12 dengan kategori cukup tinggi.

Table 4.13
Distribusi frekuensi Disiplin Kerja(X2)
Indikator pengawassan melekat

Uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S S	S G	R G	T S	ST S			
Pemimpin memberi pengawasan yang baik	27	11	10	1	1	50	4,24	Tinggi

Peimpin memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan	21	19	5	4	1	50	4,10	Cukup Tinggi
Peimpin selalu brifing, mengoreksi dan mengevaluasi sebelum dan sesudah acara perusahaan	21	17	8	4	0	50	4,10	Cukup Tinggi
Mean total							4,14	Cukup tinggi

Pada table 4.13 Diperoleh hasil distribusi frekuensi disiplin kerja (X2) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator pengawasan melekat diperoleh rata-rata sebesar 4,14 dengan kategori cukup tinggi.

Table 4.14
Distribusi frekuensi Disiplin Kerja(X2)
Indikator sanksi hukum

Uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S S	R	T	ST	S			
Sanksi yang diberikan kepada karyawan bersifat mendidik	22	17	8	2	1	50	4,14	Cukup Tinggi
Sanksi yang diberikan karyawan untuk motivasi	24	19	7	0	0	50	4,34	Tinggi
Sanksi yang diberikan sesuai UU cipta kerja	22	14	6	6	2	50	3,96	Cukup Tinggi
Mean total							4,14	Cukup tinggi

Pada table 4.14 Diperoleh hasil distribusi frekuensi disiplin kerja (X2) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator sanksi hukum diperoleh rata-rata sebesar 4,14 dengan kategori cukup tinggi.

Table 4.15
Distribusi frekuensi Disiplin Kerja(X2)
Indikator ketegasan

Uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S	S	R	T	ST			
	S	G	S	S	S			
Pemimpin meberikan tindakan yang tegas bagi indisipliner	22	18	8	2	0	50	4,20	Tinggi
Karyawan yang melanggar akan dikenai sanksi	20	18	8	3	1	50	4,06	Cukup Tinggi
Pemimpin memberikan tindakan tegad bagi karyawan yang sering bolos	13	26	9	2	0	50	4,20	Tinggi
Mean total							4,15	Cukup tinggi

Pada table 4.15 Diperoleh hasil distribusi frekuensi disiplin kerja (X₂) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator keegasan diperoleh rata-rata sebesar 4,15 dengan kategori cukup tinggi.

Table 4.16
Distribusi frekuensi Disiplin Kerja(X2)
Indikator hubungan kemanusiaan

Uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S S	S G	R G	T S	ST S			
Adanya hubungan yang baik atasan dengan bawahan	24	15	8	3	0	50	4,00	Cukup Tinggi
Adanya hubungan yang baik antar karyawan	19	21	8	2	0	50	4,14	Cukup Tinggi
Karyawan dengan atasan selalu kompak bekerja sama menyelesaikan pekerjaan	23	18	7	2	0	50	4,24	Tinggi
Mean total							4,12	Cukup tinggi

Pada table 4.16 Diperoleh hasil distribusi frekuensi disiplin kerja (X2) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator hubungan kemanusiaan diperoleh rata-rata sebesar 4,12 dengan kategori cukup tinggi.

Table 4.17
Distribusi frekuensi Budaya Organisasi(X3)
Indikator inisiatif perseorangan

Uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S S	S G	R G	T S	ST S			
Dalam bekerja saya peka terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan	41	8	0	1	0	50	4,78	Tinggi
Setiap melakukan pekerjaan saya selalu melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	39	10	1	0	0	50	4,76	Tinggi
Saya selalu membersihkan meja bekerja saya sebelum pulang	36	10	4	0	0	50	4,64	Tinggi
Mean total							4,72	Tinggi

Pada table 4.17 Diperoleh hasil distribusi frekuensi Budaya organisasi(X3) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator inisiatif perseorangan diperoleh rata-rata sebesar 4,72 dengan kategori tinggi.

Table 4.18
Distribusi frekuensi Budaya Organisasi(X3)
Indikator toleransi terhadap resiko

Uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S	S	R	T	ST			
Saya selalu antisipasi terhadap pekerjaan yang berisiko tinggi	37	8	5	0	0	50	4,64	Tinggi
Saya selalu berhati hati dalam melakukan pekerjaan	35	6	9	0	0	50	4,52	Tinggi
Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	32	99	9	0	0	50	4,46	Tinggi
Mean total							4,54	Tinggi

Pada table 4.18 Diperoleh hasil distribusi frekuensi Budaya organisasi(X3) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indicator toleransi terhadap reesiko diperoleh rata-rata sebesar 4,54 dengan kategori tinggi.

Table 4.19
Distribusi frekuensi Budaya Organisasi(X3)
Indikator pengawasan

Uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S	S	R	T	ST			
	S	G	S	S	S			
Pekerjaan yang saya lakukan selalu dibawah pengawasan atasan	32	10	7	1	0	50	4,46	Tinggi
Saya selalu diawasi atasaan dalam melakukan pekerjaan	34	8	7	1	1	50	4,50	Tinggi
Pemimpin memberikan pengawasan yang tidak menekankan karyawan	35	4	10	1	0	50	4,46	Tinggi
Mean total							4,53	Tinggi

Pada table 4.19 Diperoleh hasil distribusi frekuensi Budaya organisasi(X3) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator pengawasan diperoleh rata-rata sebesar 4,53 dengan kategori tinggi.

Table 4.20
Distribusi frekuensi Budaya Organisasi(X3)
Indikator inisiatif pola komunikasi

Uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S	S	R	T	ST			
Saya senantiasa melakukan komunikasi dengan sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan	39	4	7	0	0	50	4,64	Tinggi
Pemimpin memberikan perintah dengan komunikasi yang baik	40	5	5	0	0	50	4,70	Tinggi

Dalam melaksanakan acara perusahaan pemimpin memberikan arahan dengan komunikasi yang baik	38	8	3	1	0	50	4,66	Tinggi
Mean total							4,66	Tinggi

Pada table 4.20 Diperoleh hasil distribusi frekuensi Budaya organisasi(X3) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator pola komunikasi diperoleh rata-rata sebesar 4,66 dengan kategori tinggi.

Table 4.21
Distribusi frekuensi Budaya Organisasi(X3)
Indikator dukungan manajemen

Uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S	S	R	T	ST			
Sebelum melkakukan pekerjaan selalu mempersiapkan perencanaan dengan baik	42	5	2	1	0	50	4,76	Tinggi

Saya selalu mengontrol pekerjaan dengan baik	46	3	0	1	0	50	4,88	Tinggi
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan job desk yang diberikan perusahaan	39	9	2	0	0	50	4,74	Tinggi
Mean total							4,79	Tinggi

Pada table 4.21 Diperoleh hasil distribusi frekuensi Budaya organisasi(X3) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator dukungan manajemen diperoleh rata-rata sebesar 4,79 dengan kategori tinggi.

Table 4.22
Distribusi frekuensi Kinerja Karyawan (y)
Indikator Kualitas

Uraian	frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S	S	R	T	ST			
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik	32	14	4	0	0	50	4,56	Tinggi

Kualitas karywan yang baik akan menjaga kualitas kemajuan perusahaan	35	10	5	0	0	50	4,60	Tinggi
Saya selalu absen on time sebelum jam kerja dimulai	37	10	3	0	0	50	4,68	Tinggi
Mean total							4,61	Tinggi

Pada table 4.22 Diperoleh hasil distribusi frekuensi Kinerja Karyawan(Y) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator Kualitas diperoleh rata-rata sebesar 4,61 dengan kategori tinggi.

Table 4.23
Distribusi frekuensi Kinerja Karyawan (y)
Indikator Kuantitas

Uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S S	S R	R T	T ST	ST S			
Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan	34	14	1	1	0	50	4,62	Tinggi
Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target perusahaan	35	13	2	0	0	50	4,66	Tinggi
Saya bersedia lembur jika tenaga saya dibutuhkan oleh perusahaan	35	10	5	0	0	50	4,60	Tinggi
Mean total							4,62	Tinggi

Pada table 4.23 Diperoleh hasil distribusi frekuensi Kinerja Karyawan(Y) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator Kuantitas diperoleh rata-rata sebesar 4,62 dengan kategori tinggi.

Table 4.24
Distribusi frekuensi Kinerja Karyawan (y)
Indikator Ketepatan waktu dari hasil

Uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S S	S R	R T	T ST	ST S			
Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	38	10	2	0	0	50	4,72	Tinggi
Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menggunakn waktu dengan sebaik mungkin	33	9	7	1	0	50	4,48	Tinggi
Saya datang kerja lebih awal, sehingga siaap bekerja ketika jam kerja dimulai	38	7	5	0	0	50	4,66	Tinggi
Mean total							4,62	Tinggi

Pada table 4.24 Diperoleh hasil distribusi frekuensi Kinerja Karyawan(Y) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator ketepatan waktu dari hasil diperoleh rata-rata sebesar 4,62 dengan kategori tinggi.

Table 4.25
Distribusi frekuensi Kinerja Karyawan (y)
Indikator Kehadiran

Uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S S	R G	T S	ST S				
Saya datang kerja lebih awal, sehingga siap bekerja ketika jam kerja dimulai	36	12	2	0	0	50	4,68	Tinggi
Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang ditentukan perusahaan	35	8	6	1	0	50	4,54	Tinggi
Saya seseorang yang tepat waktu selalu hadir sesuai jam kerja perusahaan	36	11	3	0	0	50	4,66	Tinggi
Mean total							4,62	Tinggi

Pada table 4.25 Diperoleh hasil distribusi frekuensi Kinerja Karyawan(Y) dengan sampel sebanyak 50 responden dari indikator Kehadiran diperoleh rata-rata sebesar 4,62 dengan kategori tinggi.

Table 4.26
 Distribusi frekuensi Kinerja Karyawan (y)
 Indikator Kemampuan bekerja sama

Uraian	Frekuensi					Sampel kategori	mean	
	S S	R G	T S	ST S				
Saya suka bekeja dengan team dalam menyelesaikan pekerjaan	36	11	0	1	0	50	4,66	Tinggi
Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi	40	8	2	0	0	50	4,75	Tinggi
Saya mampu melakukan pekerjaan denga team work atau kerja sama tim	35	12	3	0	0	50	4,64	Tinggi
Mean total							4,68	tinggi

Pada table 4.26 Diperoleh hasil distribusi frekuensi Kinerja Karyawan(Y) dengan sampel sebanyak 50

responden dari indikator Kemampuan Berkerja Sama diperoleh rata-rata sebesar 4,68 dengan kategori tinggi.

4.3 Analisis Data Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, peneliti perlu melakukan analisis data. Hal ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa data yang diperoleh dapat diukur dan dianalisa dengan menggunakan program IBM SPSS 22 .

4.3.1.1 Uji Pengujian Instrumen

Uji instrument penelitian adalah alat untuk mengukur semua variabel. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, yang telah disampaikan kepada responden untuk memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang telah dirasakan dan di alami selama bekerja. Uji instrument terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data itu valid atau tidak, sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi dari data tersebut

4.3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator yang terdapat dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur dan tinggi rendahnya validitas kuesioner menunjukkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan melihat kuesioner yang digunakan sudah tepat dengan mengukur apa yang diukur, yaitu dengan melihat koefisien item dengan nilai kritis para taraf signifikan diatas 0,3 maka dinyatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas di paparan pada tabel dibawah ini:

Table 4.27
 Hasil Uji Validitas Keputusan Dibuat Bersama

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Pemimpin membantu menyelesaikan masalah yang terjadi pada karyawan	.473	0,3	Valid
2.	Pemimpin memberikan inisiatif kerja kepada para karyawan,	.462	0,3	Valid
3.	Peimpin melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan	.389	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Keputusan Dibuat Bersama” dengan manfaat variabel Gaya Kepemimpinan(X1) dinyatakan valid semua karena hasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung $>0,3$.

Table 4.28
 Hasil Uji Validitas Menghargai Potensi Setiap Bawahannya

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Pemimpin rutin mengunjungi meja para karyawan untuk memberikan karyawan	.342	0,3	Valid

2.	Pemimpin memberikan apresiasi hasil kerja karyawan	.351	0,3	Valid
3.	Pemimpin memberikan reward kepada karyawan teladan	.395	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indicator “Menghargai Potensi Setiap Bawahannya” dengan manfaat variabel Gaya Kepemimpinan(X1) dinyatakan valid semua karena hasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3.

Table 4.29
Hasil Uji Validitas Mendengar Kritik, Saran dan
Pendapat Bawahannya

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Pemimpin tidak mau memberikan saran atau kritik pada bawahan	.437	0,3	Valid
2.	Pemimpin melibatkan bawahan dalam meminta pendapat tentang kebijakan,	.375	0,3	Valid
3.	Peimpin menerima saran, kritik, dan pendapat bawahannya	.377	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Mendengar Kritik, Saran, dan Pendapat bawahannya” dengan manfaat variabel Gaya Kepemimpinan(X1) dinyatakan valid semua karena haasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3.

Table 4.30
Hasil Uji Validitas Melakukan Kerja Sama Dengan Bawahannya

No	Item Penelitian	Correlatio n	kritis	
1.	Pemimpin saling bekerja sama dengan bawahannya dalam hal pekerjaan	.574	0,3	Valid
2.	Pemimpin suka membantu bawahannya jika kesulitan dalam hal pekerjaan	.364	0,3	Valid
3.	Pemimpin melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan perusahaan	.404	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.30 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Melakukan kerja sama dengan bawahannya” dengan manfaat variabel Gaya Kepemimpinan(X1) dinyatakan valid semua karena haasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3.

Table 4.31
 Hasil Uji Validitas Tujuan dan kemampuan

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Karyawan merasa tertantang dengan tugas yang diberikan	.366	0,3	Valid
2.	Karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	.339	0,3	Valid
3.	Karyawan senang dalam melakukan pekerjaanya	.308	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.31 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Tujuan dan Kemampuan” dengan manfaat variabel Disiplin Kerja(X2) dinyatakan valid semua karena hasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung $>0,3$.

Table 4.32
 Hasil Uji Validitas Teladan Pemimpin

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Pimpinan adalah sosok panutan yang baik	.373	0,3	Valid
2.	Pemimpin memberikan	.317	0,3	Valid

	pengawasan yang baik,			
3.	Peimpin selalu datang sesuai dengan jam kerja perusahaan	.417	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.32 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Teladan Pemimpin” dengan manfaat variabel Disiplin Kerja(X2) dinyatakan valid semua karena haasil pengujjian ditunjukkan nilai r hitung >0,3.

Table 4.33
Hasil Uji Validitas Balas Jasa

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Karyaan merasa puas dengan gaji yang diterima	.326	0,3	Valid
2.	Karyawan merasa senang menjalankan tugasnya	.476	0,3	Valid
3.	Karyawan merasa sejahtera dengan adanya tunjangan kesehatan dll	.306	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.33 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Balas Jasa” dengan manfaat variabel Disiplin Kerja(X2) dinyatakan valid semua karena haasil pengujjian ditunjukkan nilai r hitung >0,3

Table 4.34
 Hasil Uji Validitas keadilan

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dari pimpinan	.624	0,3	Valid
2.	Hukuman yang diberikan pemimpin sesuai dengan keasalahn	.571	0,3	Valid
3.	Peimpin memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan	.386	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.33 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Keadilan” dengan manfaat variabel Disiplin Kerja(X2) dinyatakan valid semua karena haasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3.

Table 4.35
 Hasil Uji Validitas Pengawasan melekat

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Pemimpin memberi pengawasan yang baik	.371	0,3	Valid
2.	Peimpin memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan	.451	0,3	Valid
3.	Peimpin selalu brifing, mengoreksi dan mengevaluasi sebelum dan sesudah acara perusahaan	.452	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.34 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Pengawasan melekat” dengan manfaat variabel Disiplin Kerja(X2) dinyatakan valid semua karena hasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3.

Table 4.36

Hasil Uji Validitas Sanksi Hukuman

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Sanksi yang diberikan kepada karyawan bersifat mendidik	.418	0,3	Valid
2.	Sanksi yang diberikan karyawan untuk motivasi	.343	0,3	Valid
3.	Sanksi yang diberikan sesuai UU cipta kerja	.361	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.35 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Sanksi hukuman” dengan manfaat variabel Disiplin Kerja(X2) dinyatakan valid semua karena hasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung $>0,3$

Table 4.37

Hasil Uji Validitas Ketegasan

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Pemimpin memberikan tindakan yang tegas bagi indisipliner	.468	0,3	Valid
2.	Karyawan yang melanggar akan dikenai sanksi	.487	0,3	Valid
3.	Pemimpin memberikan tindakan	.330	0,3	Valid

tegad bagi karyawan
yang sering bolos

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.36 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Ketegasan” dengan manfaat variabel Disiplin Kerja(X2) dinyatakan valid semua karena haasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3.

Table 4.38
Hasil Uji Validitas Hubungan Kemanusiaan

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Adanya hubungan yang baik atasan dengan bawahan	.394	0,3	Valid
2.	Adanya hubungan yang baik antar karyawan	.422	0,3	Valid
3.	Karyawan dengan atasan sealu kompak bekerja sama menyelesaikan pekerjaan	.300	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.37 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Hubungan Kemanusiaan” dengan manfaat variabel Disiplin Kerja(X2) dinyatakan valid semua karena haasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3.

Table 4.39
 Hasil Uji Validitas Inisiatif Perseorangan

No	Item Penelitian	Correlatio n	kritis	
1.	Dalam bekerja saya peka terhadap pekerjaan yang belum terselesaika	.346	0,3	Valid
2.	Setiap melakukan pekerjaan saya selalu melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	.602	0,3	Valid
3.	Saya selalu membersihkan meja bekerja saya sebelum pulang	.450	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.38 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “inisiatif perseorangan” dengan manfaat variabel Budaya Organisasi(X3) dinyatakan valid semua karena haasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3

Table 4.40
 Hasil Uji Validitas Toleransi Terhadap Resiko

No	Item Penelitian	Correlatio n	kritis	
1.	Saya selalu antisipasi terhadap pekerjaan yang	.346	0,3	Valid

	berisiko tinggi			
2.	Saya selalu berhati hati dalam melakukan pekerjaan	.602	0,3	Valid
3.	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	.450	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.39 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “toleransi terhadap resiko” dengan manfaat variabel Budaya Organisasi(X3) dinyatakan valid semua karena hasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung $>0,3$

Table 4.41
Hasil Uji Validitas Pengawasan

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu dibawah pengawasan atasan	.507	0,3	Valid
2.	Saya selalu diawasi atasan dalam melakukan pekerjaan	.499	0,3	Valid
3.	Pemimpin memberikan pengawasan yang tidak menekankan karyawan	.565	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.40 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Pengawasan” dengan manfaat variabel Budaya Organisasi(X3) dinyatakan valid semua karena hasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3

Table 4.42
Hasil Uji Validitas Pola Komunikasi

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Saya senantiasa melakukan komunikasi dengan sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan	.323	0,3	Valid
2.	Pemimpin memberikan perintah dengan komunikasi yang baik	.506	0,3	Valid
3.	Dalam melaksanakan acara perusahaan pemimpin mengorsinasi karyawan dengan komunikasi yang baik	.528	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.41 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Pola Komunikasi” dengan manfaat variabel Budaya Organisasi(X3) dinyatakan valid semua karena hasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3.

Table 4.43
Hasil Uji Validitas Dukungan Manajemen

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Sebelum melkakukan pekerjaan selalu mempersiapkan perencanaan dengan baik	.469	0,3	Valid
2.	Saya selalu mengontrol pekerjaan dengan baik	.310	0,3	Valid
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan job desk yang diberikan perusahaan	.359	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.42 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Dukungan Manajmen” dengan manfaat variabel Budaya Organisasi(X3) dinyatakan valid semua karena haasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3

Table 4.44
Hasil Uji Validitas Kualitas

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Saya selalu absen on time sebelum jam kerja dimulai	.672	0,3	Valid

2.	Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan	.597	0,3	Valid
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target perusahaan	.625	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.43 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Kualitas” dengan manfaat variabel Kinerja Karyawan(Y) dinyatakan valid semua karena hasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3

Table 4.45
Hasil Uji Validitas Kuantitas

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Saya bersedia lembur jika tenaga saya dibutuhkan oleh perusahaan	.484	0,3	Valid
2.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	.564	0,3	Valid
3.	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin	.688	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.44 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Kuantitas” dengan manfaat variabel Kinerja Karyawan(Y) dinyatakan valid semua karena hasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3

Table 4.46
Hasil Uji Validitas Ketepatan Waktu Dari Hasil

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	.495	0,3	Valid
2.	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin,	.549	0,3	Valid
3.	Saya datang kerja lebih awal, sehingga siap bekerja ketika jam kerja dimulai	.742	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.45 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “ketepatan waktu dari hasil” dengan manfaat variabel Kinerja Karyawan(Y) dinyatakan valid semua karena hasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3.

Table 4.47
 Hasil Uji Validitas Kehadiran

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Saya datang kerja lebih awal, sehingga siap bekerja ketika jam kerja dimulai	.699	0,3	Valid
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang ditentukan perusahaan,	.473	0,3	Valid
3.	Saya seseorang yang menghargai waktu selalu hadir on time sesuai jam kerja perusahaan	.677	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.46 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Kehadiran” dengan manfaat variabel Kinerja Karyawan(Y) dinyatakan valid semua karena haasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung >0,3

Table 4.48
 Hasil Uji Validitas Kemampuan Bekrja Sama

No	Item Penelitian	Correlatio <i>n</i>	kritis	
1.	Saya suka bekeja dengan team dalam menyelesaikan pekerjaan	.561	0,3	Valid
2.	Dalam	.603	0,3	Valid

	menyelesaikan pekerjaan saya mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi			
3.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan team work atau kerja sama tim	.584	0,3	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.47 Menunjukkan bahwa item pernyataan dari indikator “Kemampuan bekerja sama” dengan manfaat variabel Kinerja Karyawan(Y) dinyatakan valid semua karena hasil pengujian ditunjukkan nilai r hitung $>0,3$.

4.3.2.2 Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui indikator dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur dalam variabel. Reliabilitas indikator dapat dilihat dari nilai cronbach’s alpha (α), yaitu apabila nilai tersebut lebih besar ($>$) 0,6 maka disebut reliabel. Berikut hasil uji Reliabilitas antara lain :

Tabel 4.49
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach’s Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Variabel (Gaya kepemimpinan)	0,614	0,6	Reliabel
Varibel (Disiplin Kerja)	0,766	0,6	Reliabel
	0,718	0,6	Reliabel

Variabel (Budaya Organisasi)			
Variabel (Kinerja Karyawan)	0,869	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS Data Diolah (2023)

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai reliabelitas cronbach's alpha pada variabel (X1) sebesar 0,614, Variabel (X2) sebesar 0,766, Variabel (X3) sebesar 0,718, Variabel (Y) sebesar 0,869. Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa hasil nilai reliabilitas cronbach's alpha lebih dar 0,6, maka dapat disimpulkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel dan layak dilanjutkan untuk analisis data.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai yang efisien dari persamaan regresi berganda dengan kuadrat kecil biasa (ordinary least square), maka dalam melakukan analisis data harus memenuhi asumsi klasik sebagai berikut:

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil dalam penelitian ini dapat dilihat dari Non Parametik Kolmogrov_Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.50
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters,a,b	Mean	0,0000000
	STD. Deviation	4,56829139
	Most Extreme Differences	
Absolute	Absolute	0,098
	Positive	0,045
	Negative	-0,089
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS data diolah (2023)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian nilai Asymp.Sig sebesar 0,200 yang berarti $> 0,05$. Maka penelitian ini berdistribusi normal sehingga dapat memenuhi syarat untuk dianalisis.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Berikut ini cara melihat pengambilan keputusan uji multikolinearitas:

1. Nilai Tolerance

1. Tolerance $> 0,10$: tidak terjadi multikolinearitas
2. Tolerance $< 0,10$: terjadi multikolinearitas

2. Nilai VIF

1. VIF < 10: tidak terjadi multikolinearitas
2. VIF > 10: terjadi multikolinearitas

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS Version 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.51
Uji Multikolinearitas

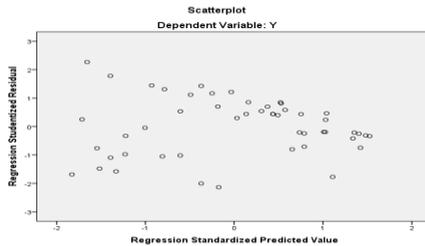
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	0,802	1,189
Variabel Disiplin Kerja (X2)	0,715	1,398
Variabel Budaya Organisasi (X3)	0,838	1.194

Sumber : Output SPSS data dilah (2023)

Dari table diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui keadaan dimana seluruh faktor pengguna tidak memiliki varian yang sama untuk seluruh pengamatan atas seluruh variabel independent. Tidak terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat dari pola gambar scatterplot dengan ketentuan titik-titik data tidak boleh menyebar dibawah atau sekitar angka nol, titik-titik data tidak boleh mengumpul dan membentuk pola. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:



Sumber : Output SPSS data diolah (2023)
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisiitas

Dari hasil gambar diatas dapat diketahui titik-titik menyebar secara acak, diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.52

Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1,703

Sumber : Output SPSS data diolah (2023)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai DW (DurbinWatson) sebesar 0,806 sedangkan nilai du pada tabel 1,6739 untuk menentukan nilainya $du < d < 4-du$. $1.6739 < 1,703 < 2,3261$ Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson 1,703 lebih besar dari nilai du 1,6739 dan lebih

kecil dari 4-du, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam melakukan perhitungan menggunakan program computer SPSS 23 yang diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.53
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
(Constant)	-5.268	20.904	Beta
Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	0.619	0.301	0.268
Variabel Disiplin Kerja (X2)	-0.053	0.091	-0.082
Variabel Budaya Organisasi (X3)	0.643	0.060	0.527

Sumber : Output SPSS data diolah (2023)

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$e = \sqrt{1 - r^2}$$

$$e = \sqrt{1 - 0,585}$$

$$e = 0,415$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Budaya Organisasi

E = Error/ Variabel Pengganggu

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai negative sebesar -5.268, artinya apabila variable Gaya Kepemimpinan X1, disiplin kerja X2 dan budaya organisasi X3 nilainya 0, maka kinerja karyawan Y1 akan menurun.
2. Nilai koefisien variabel (β_1) sebesar 0.619, artinya jika gaya kepemimpinan berubah 1% maka gaya kepemimpinan akan mengalami perubahan sebesar 0,619 % dengan asumsi nilai disiplin kerja, dan budaya organisasi konstan
3. Nilai koefisien variabel (β_2) sebesar -0.053, artinya jika Disiplin kerja berubah 1% maka disiplin kerja akan mengalami perubahan sebesar -0,053% dengan asumsi Gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi konstan
4. Nilai koefisien variabel (β_3) sebesar 0.643, artinya jika budaya organisasi berubah 1% maka budaya organisasi akan mengalami perubahan sebesar 0,643% dengan asumsi nilai disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan konstan
5. Nilai e/penyimpangan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,415

4.3.5 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi nilai variabel independen. Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah nilai Adjusted R Square, nilai tersebut didapat dari tabel model summary dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.54
Koefisiensi Ditermasi

R	R-Square
0.585	0.342

Sumber : Output SPSS data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,585 artinya pengaruh semua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan(X1), Disiplin Kerja(X2), Budaya Organisasi(X3) mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan(Y) memiliki besaran varian hubungan atas pengaruh antar variabel adalah sebesar 0,585 atau 58,5% sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model konseptual untuk dianalisis atau tidak ikut dalam model analisis yang diteliti.

4.3.6 Uji Hipotesis

4.3.6.1 Uji t (Parsial)

Uji t-parsial merupakan untuk menguji sebuah variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian diketahui jika secara terpisah, maka variabel X masih diberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel terikat Y.

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hipotesis

H_0 : Variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

H_1 : Variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Tabel 4.55

		Uji t		
Model		T	Sig	Kesimpulan
Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)		2,055	0.046	Berpengaruh
Variabel Disiplin Kerja (X2)		-581	0.564	Tidak Berpengaruh
Variabel Budaya Organisasi (X3)		4,032	0,000	Berpengaruh

Sumber : Output SPSS data diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada tabel Gaya Kepemimpinan (X1) nilai sig. $0.046 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Pada tabel Disiplin Kerja (X2) nilai sig. $0.564 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Pada tabel Budaya Organisasi (X3) nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.3.6.2 Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan atau bersama-sama). Dengan demikian konsep regresi linear adalah pengujian mengenai model regresi yang didapatkan dapat

diterima. Uji-F digunakan dalam mengetahui variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis:

H0=Semua variabel independent secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. 100

H1=Semua variabel independent secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Tabel 4.56
Uji F

Model	F	Sig
	7,802	0,000

Sumber : Output SPSS data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil tersebut dapat dinyatakan hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa variabel Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Variabel Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh atau simultan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

4.4 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan dengan sampel sebanyak 50 karyawan dan karakteristik yang berbeda-beda setiap individu. Untuk mengidentifikasi responden dalam penelitian ini, peneliti menggunakan karakteristik responden tersebut berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, pendapatan, masa kerja. Hasil yang diperoleh dari

karakteristik responden dapat diuraikan bahwa karyawan yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan didominasi karyawan usia 30-33 Tahun yang berjenis kelamin laki-laki dengan status perkawinan karyawan yang sudah menikah dan tingkat pendidikan sarjana lama bekerja selama >15 Tahun. Hal tersebut dikarenakan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan bergerak di bidang kedinasan .

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji-t. Diperoleh nilai t-hitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar (2,055) dengan nilai signifikan sebesar 0,046 Dimana nilai signifikan $0,046 < 0,05$. Dari hasil tersebut artinya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soulthan S. Batubara, 2020), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero).

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji-t. Diperoleh nilai t-hitung variabel Promosi sebesar -581 dengan nilai signifikan sebesar 0,564. Dimana nilai signifikan $0,564 < 0,05$. Dari hasil tersebut artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karena dalam organisasi tidak semua karyawan bias di siplin Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Asridah Warni Tanjung Ading Sunarto Nindie

Ellesia, 2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lousindo Damai Sejahtera. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji-t. Diperoleh nilai t-hitung variabel Layanan sebesar (4,032) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 Dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani 2020), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori dan penelitian ini merupakan penelitian kausal.

4.4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji-F. Diperoleh nilai F-hitung variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi sebesar 7,802 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 Dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja karyawan meningkat, namun tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bangkalan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi suatu perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat diajukan yang terkait adalah sebagai berikut:

1. Instansi diharapkan dapat memilih pemimpin yang baik dan benar dan banyak disukai para karyawan

agar dapat meningkatkan hubungan dan komunikasi yang lebih baik antar karyawan dengan pimpinan agar tercipta hubungan harmonis antar karyawan dengan pimpinan

2. instansi diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan pimpinan instansi memberikan contoh dengan hadir dan pulang tepat waktu dan melakukan pemantauan secara rutin agar setiap karyawan mampu hadir dan pulang tepat waktu sesuai ketentuan instansi.
3. instansi diharapkan mampu meningkatkan fasilitas dan lingkungan kerja yang lebih kondusif agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja karena dengan karyawan merasa nyaman dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.