



**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA
ORGANISASI PADA PT PP LONDON SUMATERA
DOLOK ESTATE LIMA PULUH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RENI KARTIKA GINTING

NPM : 1625311057

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RENI KARTIKA GINTING
NPM : 1625311057
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
BUDAYA ORGANISASI PADA PT PP LONDON SUMATERA
DOLOK ESTATE LIMA PULUH

MEDAN, MARET 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

DEKAN



(DR. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(MIYTAH EL FIKRI, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RENI KARTIKA GINTING
NPM : 1625311057
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
BUDAYA ORGANISASI PADA PT PP LONDON SUMATERA
DOLOK ESTATE LIMA PULUH

MEDAN, MARET 2021

KETUA



(RAMADHAN HARAHAF, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(KASIM SIYO, S.E., M.Si., Ph.D)

ANGGOTA - II

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA - III

(MIFTAH EL FIKRI, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RENI KARTIKA GINTING
NPM : 1625311057
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
BUDAYA ORGANISASI PADA PT PP LONDON SUMATERA
DOLOK ESTATE LIMA PULUH

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Maret 2021



(Reni Kartika Ginting)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reni Kartika Ginting
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 10 Januari 1993
NPM : 1625311057
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Perumnas Simalingkar Jl Sagu Raya No. 01 Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

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

Medan, Maret 2021

Yang membuat pernyataan



(Reni Kartika Ginting)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RENI KARTIKA GINTING
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 10 Januari 1993
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311057
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 112 SKS, IPK 3.29
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:



No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	analisis faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi pada pt pp london sumatera dolok estate lima puluh	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	analisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada pt pp london sumatera dolok estate lima puluh	<input type="checkbox"/>
3.	pengaruh lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pp london sumatera dolok estate lima puluh	<input type="checkbox"/>

NB : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 16 Juli 2018
 Pemohon,

 (RENI KARTIKA GINTING)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)
 Tanggal : 15-07-2018
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Rizal Ahmad, SE.M.Si)
 Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Muzta el Fikri, SE.M.Si)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01 Revisi: 02 Tgl. Eff: 20 Des 2015

Acc fund
23/12/2021
[Handwritten signature]

Acc
Dilrd lcx
22/3
[Handwritten signature]



**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA
ORGANISASI PADA PT PP LONDON SUMATERA
DOLOK ESTATE LIMA PULUH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RENI KARTIKA GINTING
NPM : 1625311057

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



Ace
Sidiang MAH
17/12/20

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BUDAYA
ORGANISASI PADA PT PP LONDON SUMATERA**

DOLOK ESTATE LIMA PULUH

SKRIPSI

Ace
Sidiang MAH
20/12/20
Mifrah El

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RENI KARTIKA GINTING

NPM : 1625311057

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rival Ahmad, SE., Msi
 Dosen Pembimbing II : Miftah El Fika SE., Msi
 Nama Mahasiswa : RENI KARTIKA GINTING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311057
 Bidang Pendidikan : S-1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi
 pada PT PP Lestari Sumatera Dolok Estate Lima Puluh

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12/01-20	Perbaikan Tata Tulis Bab 1-3		
13/02-20	Perbaikan Latar Belakang		
20/02-20	Perbaikan daftar pustaka		
22/02/20	Acc Sidang Omega Myzen		

Medan, 20 Februari 2020

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

iversitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 kultas : SOSIAL SAINS
 sen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE, MSi
 sen Pembimbing II : Mytha Elfika SE, MSi
 ma Mahasiswa : RENI KARTIKA GINTING
 usan/Program Studi : Manajemen
 mor Pokok Mahasiswa : 1625311057
 njang Pendidikan : S-1
 ul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Faktor - Faktor yg mempengaruhi Budaya Organisasi
 pada PT PP London Sumatera Dabok Estate Lima Puluh

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
8/11-19	Perbaikan Teori bab 2 dan hipotesis		
1/12-19	perbaikan Analisis Data		
2/01-20	perbaikan kriteria Angket Respon		
7/02-20	perbaikan Kesimpulan dan Saran Acc sidans MIT Dra ✓		

Medan, 20 Februari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II : Miftah EL fikri, SE., M.Si
 Nama Mahasiswa : RENI KARTIKA GINTING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311057
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi :

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/10/18	Rembuatan Draft 1, Proposa 1		
15/10/18	Rembuatan EYD, L, f12		
1/11/18	Rembuatan Refert, pustaka, Lampiran		
8/11/18	ACC Sempro.		

Medan, 24 Oktober 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,






Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad S.E., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Miftah El Fikri, S.E., M.Si
 Nama Mahasiswa : RENI KARTIKA GINTING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311057
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi pada PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima puluh

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANG
	Acc Rengro	  	

Medan, 23 Oktober 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



 DR. SURYANITA S.H., M.Hu

Telah Diperiksa oleh LPMU dengan Plagiarisme 20 %
 26 FEBRUARI 2020
 AN Ka. UPT
 THARMIZI HAKIM
 Cahyo Prapono, SE, MM

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 26 Februari 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di - Tempat

Telah di terima
 berkas persyaratan
 dapat di proses
 Medan 26/02/2020
 % K. BPAA
 M. RAHMAN
 TEGUH WAHYONO, SE, MM

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RENI KARTIKA GINTING
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 10 Januari 1993
 Nama Orang Tua : erwandi ginting
 N. P. M : 1625311057
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082362023932
 Alamat : JLN. saguraya No. 1 prumnas simalngkar

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	650.000	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	500.000	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	1.500.000	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	100.000	
Total Biaya	: Rp.	2.100.000 2.250.000	
Uk. T. 50%	Rp.	4.200.000	Periode Wisuda Ke :
		Kp. 6.300.000 6.450.000	Ukuran Toga : M

df 26/02-2020

Diketahui / Disetujui oleh :
 Dr. Surya Wita, S.H., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya
 R. Kartika Ginting
 RENI KARTIKA GINTING
 1625311057,

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Diperiksa oleh UKM-C dan 26.02.2020
 an Ka. UKM-C
 Roro Rian Agustin S. Sds. Msp.

TANDA BEBAS PUSTAKA
 No. 1712/PERP/BP/2020.....
 Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan
 26 FEB 2020
 UNPAB K. UPT
 SALNIA S. P.

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

Analyzed document: 02/26/20 10:42:35

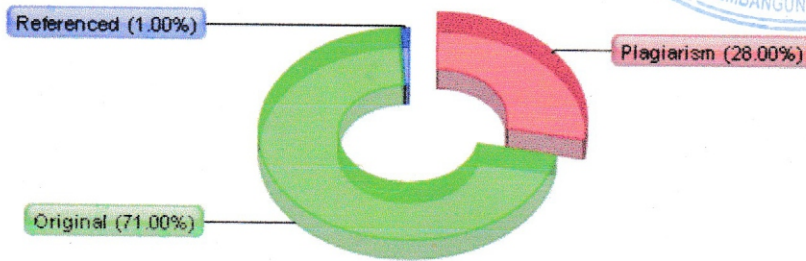
"RENI KARTIKA GINTING_1625311057_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: **Universitas Pembangunan Panca Budi_License03**



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 9	wrds: 2310	http://ipbe.org/pdf-confirmatory-factor-analysis-terhadap-employee-engagement-pt...
% 7	wrds: 1560	http://repository.unpas.ac.id/14365/3/BAB%20II.pdf
% 7	wrds: 1531	http://digilib.unila.ac.id/11160/16/BAB%20II.pdf

[Show other Sources:]

Processed resources details:

123 - Ok / 10 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]

Active References (Urls Extracted from the Document):

0 URLs detected

Excluded Urls:

0 URLs detected

Included Urls:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi budaya organisasi PT PP London Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan pola pengaruh antar dua variable atau lebih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Confirmatory Factor Analysis*, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji F, uji t, uji determinasi, dengan jumlah sampel 160 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 7 faktor, hanya 3 faktor yang lulus uji CFA yaitu komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan disiplin. Komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Disiplin.

ABSTRACT

This study aims to determine what factors are able to influence the organizational culture of PT PP London Sumatra Utara. This study uses a quantitative associative research approach, namely research used to determine the relationship and influence patterns between two or more variables. The method used in this research is Confirmatory Factor Analysis, multiple linear regression analysis, classical assumption test, F test, t test, determination test, with a total sample of 160 people. The results of this study indicate that of the 7 factors, only 3 factors passed the CFA test, namely organizational commitment, emotional intelligence, and discipline. Organizational commitment, emotional intelligence, and discipline partially and simultaneously have a positive and significant effect on organizational culture at PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

Keywords : Organisation Culture, Organisation Commitment, Emotional Intellectual, Dicipline

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Pada PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Dalam proses studi dan pengerjaan penelitian ini, penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E.,S.Psi,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Miftah El Fikri, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Sosial Sains Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan banyak nasihat dan wejangan kepada penulis.
7. Orang tua yang selalu mendukung yakni Bapak Erwandi Ginting SE dan Ibu Barus Perangin Angin A.M.Keb dan semua saudara yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
8. Suami dan anak tersayang, Ilhamsyah Siregar, A.Md dan Muhammad Adhamka Siregar yang selalu menjadi penyemangat penulis.
9. Adik-adik penulis, Rizki Ginting, Fahmi Ginting, dan Tiara Cantik yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengalaman dan pengetahuan. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Maret 2021

Penulis

Reni Kartika Ginting

1625311057

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
G. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	
1. Budaya Organisasi.....	11
a. Pengertian Budaya Organisasi	11
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	12
c. Fungsi dan Peran Budaya Organisasi	14
d. Indikator Budaya Organisasi.....	16
2. Komitmen Organisasi	17
a. Pengertian Komitmen Organisasi.....	17
b. Jenis Komitmen Organisasi.....	19
c. Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi.....	20
d. Dimensi Komitmen Organisasi	22
e. Indikator Komitmen Organisasi	24
3. Dukungan Organisasi	26
a. Pengertian Dukungan Organisasi	26
b. Faktor mempengaruhi Dukungan Organisasi	28
c. Indikator Dukungan Organisasi	29
4. Kecerdasan emosional	30
a. Pengertian Kecerdasan emosional.....	30
b. Indikator Kecerdasan emosional	32
c. Faktor Mempengaruhi Kecerdasan emosional.....	33
5. Komunikasi.....	34
a. Pengertian Komunikasi.....	34

b. Indikator Komunikasi	37
6. Kepemimpinan	38
a. Pengertian Kepemimpinan	38
b. Fungsi Kepemimpinan	39
c. Tipe Kepemimpinan	41
d. Indikator Kepemimpinan	41
7. Disiplin	43
a. Pengertian Disiplin	43
b. Jenis Disiplin	44
c. Indikator Disiplin	45
8. Toleransi	48
a. Pengertian Toleransi	48
b. Jenis-jenis Toleransi	50
c. Indikator Toleransi	51
B. Penelitian Terdahulu	53
C. Kerangka Konseptual	57
D. Hipotesis	61

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	63
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	63
C. Populasi dan Sampel	64
D. Jenis dan Sumber Data	66
E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	67
F. Teknik Pengumpulan Data	73
G. Penguji Instrumen Data	73
H. Teknik Analisis Data	74
1. Ordinary Least Square	74
2. Pengujian Asumsi Klasik	74
3. Analisa Factor (Confirmatory Factor Analysis)	77
I. Pengujian Hipotesis	78

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	80
1. Deskripsi Objek Penelitian	80
a. Sejarah Singkat PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk	80
b. Visi dan Misi PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk	82
c. Struktur Organisasi, Tugas PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk	83
2. Deskripsi Karakteristik Responden	84
a. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin ...	84
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	84
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir	85
3. Deskripsi Variabel Penelitian	85
a. Variabel Komitmen organisasi	86

b. Variabel Dukungan organisasi.....	88
c. Variabel kecerdasan emosional.....	89
d. Variabel Komunikasi.....	91
e. Variabel Kepemimpinan.....	95
f. Variabel Disiplin.....	98
g. Variabel Toleransi.....	101
h. Variabel Budaya Organisasi.....	104
4. Pengujian Validitas.....	109
5. Pengujian Realibilitas.....	113
6. Pengujian Asumsi Klasik.....	114
a. Uji Normalitas Data.....	114
b. Uji Multikolinearitas.....	116
c. Uji Heteroskedastisitas.....	117
7. Analisis Faktor (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>).....	118
8. Analisis Regresi Linier Berganda.....	120
9. Uji Hipotesis.....	123
a. Uji F.....	123
b. Uji t.....	123
10. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	125
B. Pembahasan.....	126
1. Hipotesis H_1	126
2. Hipotesis H_2	129

BAB V	Simpulan Dan Saran	
	A. Kesimpulan.....	130
	B. Saran.....	132

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	52
Tabel 3.1	Skedul Waktu Penelitian	64
Tabel 3.2	Populasi dan Sampel	66
Tabel 3.3	Defenisi Operasional.....	67
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi dan Persentase berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi dan Persentase berdasarkan Usia.....	84
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi dan Persentase berdasarkan Pendidikan Terakhir	85
Tabel 4.4	Kriteria Angket Respon.....	85
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Indikator identifikasi (X_{1-1}). ..	86
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Indikator keterlibatan (X_{1-2})...	86
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator loyalitas (X_{1-3}).....	87
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator dukungan intristik (X_{2-1}).....	88
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator dukungan ekstristik (X_{2-2})	88
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Self awarness</i> (X_{3-1})	89
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Self regulation</i> (X_{3-2}).	89
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Self motivation</i> (X_{3-3}).	90
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>social awarness</i> (X_{3-4}).	90
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator komunikasi sesama karyawan (X_{4-1}).....	92
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator komunikasi dengan karyawan bagian lain (X_{4-2}).....	92
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator komunikasi antar sesama kepala bagian (X_{4-3}).	93
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator koordinasi pimpinan dengan karyawan (X_{4-4}).....	93
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator koordinasi antar sesama karyawan (X_{4-5}).....	94
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kegiatan untuk mempengaruhi prilaku orang lain (X_{5-1}).	95
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan yang efektif (X_{5-2}).....	95
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan yang parsitipatif (X_{5-3}).....	96
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu(X_{5-4}).....	96
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan dalam mendelegasikan wewenang(X_{5-5}).	97
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Besar kecilnya pemberian kompensasi(X_{6-1}).	98
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi(X_{6-2})	98

Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ada tidaknya Aturan($X_{6.3}$).....	100
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan($X_{6.4}$).....	100
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ada tidaknya pengawasan pimpinan ($X_{6.5}$)	101
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Menjaga hak rekan yang berbeda agama untuk melaksanakan ajaran agamanya($X_{7.1}$).....	102
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator menghargai pendapat yang berbeda sebagai suatu yang alami dan insani ($X_{7.2}$).....	102
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja sama dengan rekan yang berbeda agama,suku,ras,etnis dan kegiatan organisasi($X_{7.3}$).....	103
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Bersahabat dengan rekan yang berbeda pendapat($X_{7.4}$).....	103
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Inovasi ($Y1.1$).....	105
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator perhatian ke hal yang lebih rinci ($Y1.2$).....	105
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator orientasi hasil ($Y1.3$).....	106
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator orientasi orang ($Y1.4$).....	106
Tabel 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator orientasi tim ($Y1.5$).....	107
Tabel 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator keagresifan ($Y1.6$).....	107
Tabel 4.24	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemantapan/ stabilitas ($Y1.7$).....	108
Tabel 4.25	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel komitmen organisasi.....	109
Tabel 4.25	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel dukungan organisasi.....	109
Tabel 4.25	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel kecerdasan emosional.....	109
Tabel 4.25	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel komunikasi.....	109
Tabel 4.25	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan kepemimpinan.....	109
Tabel 4.25	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan disiplin.....	109
Tabel 4.25	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan toleransi.....	109
Tabel 4.26	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel budaya organisasi.....	112
Tabel 4.27	Uji Reliabilitas.....	113
Tabel 4.29	Uji Normalitas.....	115
Tabel 4.30	Uji Multikolinearitas.....	116
Tabel 4.31	Communalities.....	118
Tabel 4.32	Total Variance Explained.....	119
Tabel 4.33	Rotated Component Matrix ^a	120
Tabel 4.34	Analisis Regresi Linear Berganda.....	121

Tabel 4.35	Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F	122
Tabel 4.36	Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)......	123
Tabel 4.37	Koefisien Determinasi (R^2).	124

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Uji Faktor.....	61
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	83
Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram.	114
Gambar 4.3 Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i>	114
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas.	117

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, dapat menggerakkan orang-orang didalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya, Sutrisno (2015:68). Faktor- faktor dari budaya organisasi itu sendiri ialah *Observed behavioral regularities* yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka akan menggunakan bahasa umum atau istilah tertentu. *Norms* yaitu berbagai standar perilaku yang ada, termasuk tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. *Dominant values* yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi. *Philosophy* yaitu adanya kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan karyawan. *Rules* ialah adanya pedoman yang kuat, yang dikaitkan dengan kemajuan organisasi. *Organization climate* merupakan perasaan keseluruhan (*anoverall "feeling"*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Apabila sebagai orang baru dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari yang dilarang dan yang diwajibkan, yang baik dan yang

buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Budaya organisasi yang baik dan kuat mendukung tujuan perusahaannya, sebaliknya yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan, Sutrisno (2015:2).

PT PP London Sumatera Indonesia Tbk. (Lonsum) merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 1906 dengan sebuah perkebunan kecil tembakau dan kopi di Medan, Sumatera Utara. Berawal dari perkebunan kecil inilah Perseroan berkembang menjadi salah satu perusahaan agribisnis terkemuka dan telah *go public* pada tahun 1996 serta sudah memiliki lebih kurang 90.000 hektar perkebunan kelapa sawit, karet, teh, dan kakao yang tertanam di empat pulau Indonesia. Perusahaan lonsum memiliki 37 perkebunan inti dan 14 perkebunan plasma di Sumatera, Jawa, Kalimantan dan Sulawesi. Sebagai salah satu perusahaan besar, Lonsum tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan para karyawan dengan tingkat engagement yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga akan terwujudnya visi dan misi perusahaan. Salah satu pabrik perkebunan PT PP London Sumatera Indonesia Tbk ialah PT PP London Sumatera Dolok Estate berlokasi di Batubara yang menjadi tempat penelitian.

Masalah yang terjadi terhadap budaya organisasi ini selalu merujuk pada kesenjangan antara kenyataan yang ada di lapangan dengan harapan perusahaan, bahwa karyawan seharusnya dapat memaksimalkan potensi dalam melakukan pekerjaannya. Menurut hasil wawancara awal penelitian terhadap salah satu karyawan tetap PT PP London Sumatera Dolok Estate didapati bahwa banyaknya karyawan yang bertahan dari zona nyamannya di perusahaan tanpa adanya niat untuk mengembangkan kemampuannya, karyawan merasa tidak diperhatikan oleh

perusahaan sehingga perkembangan kemampuannya sangat lambat, kurangnya kemampuan karyawan untuk menerima, menilai mengelola dengan karyawan lain di sekitarnya, kurangnya karyawan mengontrol emosi dirinya dengan karyawan lain di sekitarnya, seringkali terjadi komunikasi mengenai hal di luar dari lingkup pekerjaan yang tidak menimbulkan ide dan kreatifitas dalam rangka kemajuan perusahaan, pemimpin yang kurang bisa memberikan contoh yang baik bagi karyawan dengan tidak ikut mendukung kegiatan yang dilaksanakan perusahaan, karyawan yang kurang menerapkan disiplin terhadap waktu kerja, yang sering meninggalkan pekerjaan di jam kerja, karyawan yang memiliki toleransi yang rendah terhadap sesama karyawan. Hal ini tentu dapat berakibat pada hasil yang tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Masih terdapat beberapa karyawan yang ditemukan sedang mengobrol diluar tentang pekerjaan yang tidak menimbulkan ide dan kreatifitas guna memajukan perusahaan. Selain itu, kurangnya dukungan dari pihak atasan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan karyawan.

Dalam kehidupan, manusia tidak terlepas dari budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta dalam sebuah kelompok masyarakat, membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya organisasi merupakan proses transformasi nilai-nilai budaya menyangkut: siapa kita, keyakinan kita, apa yang kita lakukan, dan bagaimana itu dilakukan, Hellriegel (2010:512). Budaya organisasi (*organization culture*) akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang menarik dalam kondisi kerja yang tidak menentu. Oleh karena itu, sejauh mana budaya dalam memahami kehidupan organisasi perlu diuji secara empiris.

Komitmen Organisasi yaitu dimana suatu keadaan dimana seseorang karyawan yang kurang memihak sebuah tujuan perusahaan dan tetap menginginkan keanggotaannya sebagai karyawan perusahaan. Sikap karyawan yang kurang tertarik tujuan dan sasaran perusahaan dan nilai karyawan yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan, Robbins (2011:16).

Dukungan organisasi yang dirasakan di defenisi sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan peduli tentang kesejahteraan mereka, Ucar dan Otken (2013:78). Dukungan Organisasi di perusahaan ini merupakan kurangnya perhatian atau penghargaan dari perusahaan kepada karyawan terhadap kemajuan perusahaan.

Kecerdasan Emosional merupakan kurangnya kemampuan karyawan untuk menerima, menilai mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan karyawan lain di sekitarnya. Kecerdasan emosional penting bagi keberhasilan hidup karena mengajarkan berbagai keterampilan seperti keterampilan social, pemecahan masalah, motivasi berprestasi, komunikasi dan lainnya, Chrisnawati (2012:64).

Komunikasi dapat dikatakan sebagai sarana pertukaran informasi dalam perusahaan. Pertukaran informasi dapat dilakukan oleh pihak manajemen, pemegang saham, dan karyawan di perusahaan. Komunikasi ini berfokus pada menghubungkan antar individu karyawan, kelompok–kelompok, dan organisasi yang menjadi fasilitator dalam menciptakan kerja sama yang spontan. Pada studi yang dilakukan, Guest dan Conway (2013:34) bahwa komunikasi itu sangat penting karena berhubungan langsung dengan pekerjaan sehari–hari, instruksi–instruksi pekerjaan atau *feedback* yang diterima karyawan terhadap pekerjaannya.

Di Lonsum komunikasi yang terjadi masih kurang efektif karena masih ada komunikasi di luar lingkup pekerjaan dan organisasi.

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam organisasi maupun di perusahaan. Dimana seorang pemimpin harus mampu menaungi permasalahan yang dihadapi oleh anggotanya. Kepemimpinan yang mampu mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Di perusahaan ini, Kepemimpinannya kurang memberikan contoh yang baik bagi karyawan dengan tidak ikut mendukung kegiatan yang dilaksanakan perusahaan. Selanjutnya, Kurangnya Kedisiplinan yang dimiliki, sehingga masih ada beberapa karyawan yang sering mengalami keterlambatan kehadiran, kejadian tersebut menggambarkan karyawan yang sudah mulai mengabaikan budaya organisasi. Kepala divisi harus bisa menjadi contoh dalam menjalankan dan mendukung kegiatan yang akan diadakan perusahaan, namun dalam hal ini ada kepala divisi yang jarang bergabung dengan karyawan untuk mengikuti kegiatan. Masalah lain juga ada pada kegiatan operasional kantor, banyak karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan terlalu monoton dan mereka yang merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan. Beberapa karyawan juga cenderung membawa masalah pribadi dalam pekerjaan sehingga dapat menimbulkan hubungan yang kurang harmonis. Dan yang terakhir adalah toleransi, dimana toleransi adalah pendirian atau sikap yang termanifestasikan pada kesediaan untuk menerima berbagai pandangan dan pendirian yang beraneka ragam meskipun tidak sependapat dengannya (Bahari 2010:51). Dan di perusahaan Lonsum ini masih banyak karyawan yang memiliki toleransi yang rendah terhadap karyawan lainnya.

Penelitian ini dilaksanakan di PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh. Budaya organisasi yang terdapat di perusahaan ini merupakan hasil yang diciptakan dari karyawan – karyawan perusahaan. Dalam hal ini peneliti melakukan survey mengenai budaya organisasi PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh yaitu karyawan merasa perlu diadakan kegiatan yang melibatkan kekompakan antar karyawan untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi, karyawan merasa kurang dukungan organisasi di perusahaan, karyawan kurang mengontrol emosi diri dengan karyawan lain di perusahaan, karyawan merasa kurang motivasi diri dalam bekerja di perusahaan, kurangnya komunikasi yang baik dengan sesama karyawan di perusahaan, karyawan yang kurang menerapkan disiplin terhadap waktu kerja sering meninggalkan pekerjaan pada jam kerja perusahaan, karyawan yang memiliki toleransi yang rendah terhadap sesama karyawan di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik sebagai judul penelitian adalah **“Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan merasa perlu diadakan kegiatan yang melibatkan kekompakan antar karyawan untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi di perusahaan.

2. Karyawan merasa kurang dukungan organisasi di perusahaan sehingga pengembangan diri karyawan dirasa kurang maksimal.
3. Karyawan kurang mengontrol emosi diri dengan karyawan lain di perusahaan.
4. Karyawan merasa kurang motivasi diri dalam bekerja di perusahaan.
5. Kurangnya komunikasi yang baik dengan sesama karyawan di perusahaan.
6. Karyawan yang kurang menerapkan disiplin terhadap waktu kerja, sering meninggalkan pekerjaan dijam kerja perusahaan.
7. Karyawan yang memiliki toleransi yang rendah terhadap sesama karyawan di perusahaan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada kajian tentang budaya organisasi, sedangkan variabel yang mempengaruhi dibatasi oleh komitmen organisasi, dukungan organisasi, kecerdasan emosional, komunikasi, kepemimpinan, disiplin dan toleransi. Kemudian subjek penelitian dibatasi hanya karyawan tetap pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah hasil CFA berpengaruh secara simultan terhadap budaya organisasi karyawan PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh ?

- b. Apakah hasil CFA berpengaruh secara parsial terhadap budaya organisasi karyawan PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis hasil CFA yang mempengaruhi budaya organisasi secara parsial pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis hasil CFA yang mempengaruhi budaya organisasi secara simultan pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh adalah sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti, dapat memperoleh pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya komitmen organisasi, dukungan organisasi, kecerdasan emosional, komunikasi, kepemimpinan, disiplin dan toleransi
- b. Bagi Universitas, sebagai salah satu bentuk pustaka karya ilmiah mahasiswa mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi.

- c. Bagi PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh, sebagai masukan untuk mendapatkan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi atau acuan bagi penelitian di masa yang akan datang.

F. Keaslian Penelitian

Selama ini penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sudah banyak dilakukan, salah satunya penelitian oleh Renni Safitri tahun 2011 dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Di Kantor Kementrian Agama Surabaya”

Sedangkan penelitian ini berjudul Analisis “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada :

1. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 21 variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat budaya organisasi (Y) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 7 (tujuh) variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1), dukungan organisasi (X2), kecerdasan emosional (X3), komunikasi (X4), kepemimpinan (X5), disiplin (X6) dan toleransi (X7), dan 1 (satu) variabel terikat budaya organisasi (Y)
2. **Jumlah Observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu berjumlah 110 pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 60 Karyawan.

3. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2011 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
4. **Lokasi Penelitian** : penelitian terdahulu adalah pada karyawan Di Kantor Kementrian Agama Surabaya penelitian ini dilakukan pada karyawan PT PPLondon Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Jacques dalam shaliha (2017: 14) budaya perusahaan atau budaya organisasi adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau menerima sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi atau perusahaan. Menurut Edwar dalam Nayati (2012:10) budaya adalah gabungan kompleks menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan yang diperoleh manusia sebagai bagian dari masyarakat.

Robbins dan Judge (2011:520) menyatakan “ Budaya organisasi adalah sistem bermakna yang diselenggarakan oleh anggota untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi lain ”.

Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinterminasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi, Asang(2012:103). Secara umum, suatu perusahaan atau organisasi terdiri dari sejumlah orang yang memiliki latar belakang berbeda, kepribadian, emosi, dan ego. Dari hasil penjumlahan dan interaksi

berbagai orang membentuk suatu budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kasatuan orang-orang (*beliefs*) dan nilai-nilai yang sama.

Budaya organisasi ialah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang bisa menyesuaikan serta mendorong karyawan untuk dapat mengetahui tujuan dan arah strategi organisasi serta selalu menguraikan dan mengajarkan nilai dan keyakinan organisasi, kemudian dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu, dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, Dermawan (2013:143). Jadi, jika dalam suatu organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan hanya terdiri dari banyak sub budaya, maka pengaruh dari budaya terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas dan tidak akan terdapat konsistensi didalam persepsi atau perilaku.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah cara berfikir, keyakinan, nilai-nilai yang diberlakukan bersama oleh semua anggota pada organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada tujuh faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi Sutrisno (2011 : 76), yaitu:

1. Komitmen Organisasi

Ialah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2. Dukungan Organisasi

Adalah dimana karyawan mengetahui sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan.

3. Kecerdasan Emosional

Ialah kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengolah emosi dengan baik pada diri sendiri dan orang lain.

4. Komunikasi

Adalah interaksi antar dua orang atau lebih dalam menyampaikan suatu pesan atau informasi.

5. Kepemimpinan

Ialah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, untuk mencapai target organisasi yang telah ditentukan.

6. Disiplin

Adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin ialah sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

7. Toleransi

Ialah sikap menghargai dan membebaskan orang lain (kelompok) untuk berpendapat dan melakukan hal yang tidak sependapat atau sama dengan kita tanpa melakukan intimidasi terhadap orang atau kelompok tersebut, sikap menghargai dan menghormati perbedaan antar sesama manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel budaya organisasi adalah komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dukungan organisasi, kepemimpinan, komunikasi, disiplin, dan toleran.

c. Fungsi dan Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pastinya memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi suatu organisasi. Budaya organisasi berguna untuk membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan karyawan mau melaksanakan perencanaan strategis *programming, budgeting, controlling, monitoring, evaluasi*, dan lainnya, Mondy dan Noe (dalam Rinai, 2011:7). Adapun fungsi budaya organisasi menurut Robbins (dalam Rian 2011:8) sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan yang lain.
- b. Budaya membawa rasa identitas bagi anggota organisasi

- c. Budaya mempermudah adanya komitmen pada yang luas daripada kepentingan diri seseorang.
- d. Budaya adalah perekat sosial yang dapat membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme yang memandu dan membentuk sikap perilaku karyawan.

Pengkajian kepada budaya organisasi tidak bisa dilepaskan dari konteks perilaku organisasi secara keseluruhan. Perilaku organisasi dapat diartikan sebagai sikap dan tindakan yang ditunjukkan individu-individu dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pengkajian terhadap budaya organisasi sebagai salah satu aspek dari perilaku organisasi, secara keilmuan memiliki arti penting karena dapat turut membangun konstruksi perilaku organisasi secara keseluruhan sebagai suatu ilmu terapan. Pentingnya kajian terhadap budaya organisasi secara pragmatis dapat dilihat dari perannya.

Sesuai konteks tersebut, budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku dan membuat keputusan. Anggota organisasi mengarahkan tindakan kepada mereka untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, jelas bahwa pengkajian budaya organisasi ini memiliki arti penting baik dilihat dari segi kepentingan keilmuan maupun dari segi pragmatismenya.

d. Indikator Budaya Organisasi

Budaya perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, di dalam pengukuran budaya perusahaan atau organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaannya. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judges (2011:16):

1. Inovasi dan pengambilan resiko, ialah kadar seberapa jauh karyawan untuk berinovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, ialah kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukan pada cara mencapai hasil itu
4. Orientasi orang, ialah kadar seberapa jauh keputusan manajemen bisa mempengaruhi orang yang ada dalam organisasi
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerjasama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

Menurut Umar (2011:63) yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu:

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko
3. Kejelasan tentang saran dan harapan oleh prestasi yang dicapai organisasi
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar koordinasi.
5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.
6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan gabungan dari sistem, nilai, norma dan perilaku yang sudah menjadi kebiasaan dan menjadi persepsi bersama serta dapat diterima oleh semua anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi. budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan

keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2012:249) Griffin (2010:15) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan – karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Malthis dan Jackson (2010:99) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Mowday, Porter dan Steers dalam Munandar (2014:75) menyatakan bahwa komitmen organisasi ialah sifat hubungan seseorang dengan organisasi dan memperlihatkan bagaimana ciri-ciri menerima nilai-nilai tujuan organisasi mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya, dan mempunyai keinginan untuk tetap bersama dengan organisasinya.

Griffin dan Bateman dalam Munandar (2014:75) menyebutkan bahwa komitmen organisasi ialah :

1. Dambaan pribadi untuk bertahan menjadi anggota dalam organisasi
2. Keyakinan dan penerimaan kepada nilai serta tujuan organisasi
3. Keinginan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi

Robbins (2011:140) menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan diaman seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat

memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Blau dan Global dalam Muchlas (2015:161), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai orientasi seorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan. Dalam hal ini, karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi/perusahaan beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi/perusahaan tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terkait dengan tujuan-tujuannya, Kreitner dan Kinicki (2018:274). Komitmen organisasi adalah dimana karyawan itu mengenal, mengidentifikasi dan memihak pada suatu organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal dan selalu aktif berpartisipasi di dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya, bagaimana orientasi seorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan.

b. Jenis- jenis komitmen Organisasi

Ada dua jenis komitmen organisasi menurut Kiesler dan Salancik (2017:43), yaitu :

1. Komitmen sikap, Komitmen sikap berfokus pada proses bagaimana seseorang mulai memikirkan mengenai hubungannya dalam organisasi atau menentukan sikapnya terhadap organisasi. Hal ini dianggap sebagai sebuah pola pikir untuk memikirkan sejauh mana nilai

tujuannya sendiri sesuai dengan organisasinya. Sikap melibatkan pengukuran kepada komitmen dan variabel lain dianggap sebagai penyebab atau konsekuensi dari komitmen. Tujuannya adalah untuk menunjukkan bahwa komitmen yang kuat akan membentuk tingkah laku anggota organisasi sesuai dengan yang diharapkan, dan juga bertujuan untuk menunjukkan karakteristik individu dan situasi kondisi seperti apa yang memengaruhi perkembangan komitmen berorganisasi yang tinggi, Buchanan & Steers (2017).

2. Komitmen perilaku, Komitmen perilaku berhubungan dengan proses dimana individu merasa terikat kepada organisasi tertentu dan bagaimana cara mereka mengatasi setiap masalah yang dihadapi. Komitmen perilaku, melihat anggota sebagai individu yang berkomitmen kepada tingkah laku tertentu, dan bukan sebagai suatu entitas saja. Sikap atau tingkah laku yang berkembang adalah konsekuensi komitmen terhadap tingkah laku. Tujuan dari komitmen perilaku ini adalah untuk menentukan kondisi yang seperti apa yang membuat individu memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terbagi atas dua jenis yaitu komitmen sikap dan komitmen perilaku.

c. Faktor – Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Terbentuknya komitmen suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Faktor Kesadaran, menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang, yang merupakan titik temu atau equilibrium dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketenangan, ketetapan hati, dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.
2. Faktor Aturan ialah perangkat penting untuk segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dipatuhi, dan diawasi dan pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang, dalam mengatur segala sesuatu di dalam organisasi kerja tersebut.
3. Faktor Organisasi pelayanan, misal pelayanan pendidikan, pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya. Hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks. Organisasi pelayanan yang dimaksud disini adalah mengorganisir fungsi pelayanan yang baik dalam bentuk struktur maupun mekanisme yang akan berperan dalam mutu dan kelancaran pelayanan.
4. Faktor Pendapatan ialah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga/pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi, baik dalam bentuk uang, fasilitas dalam jangka waktu tertentu. Sehingga pendapatan harus bisa memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya dan keluarga.

5. Faktor Kemampuan Keterampilan. Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/ keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atas dasar ketentuanketentuan yang ada. Keterampilan ialah kemampuan agar bisa melakukan pekerjaan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.
6. Faktor Sarana Pelayanan Sarana pelayanan adalah segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terbentuk dari enam faktor yaitu faktor kesadaran, faktor aturan, faktor organisasi, faktor pendapatan, faktor kemampuan keterampilan, dan faktor sarana pelayanan.

d. Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (2017) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya. Anggota organisasi beserta komitmen efektif yang

tinggi akan menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan yang tinggi, Meyer & Allen (2017:45).

2. **Komitmen Kontinuan** berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi bahwa jika meninggalkan organisasi, maka ia akan mengalami kerugian. Anggota organisasi dengan komitmen kontinuan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasinya karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut, Meyer & Allen (2017:46). Komitmen kontinuan bisa berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang bisa meningkatkan kerugian apabila meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi ke dalam dua variabel yaitu investasi dan alternatif, selain itu proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu. Investasi adalah sesuatu yang berharga, termasuk waktu, usaha ataupun uang yang harus seseorang lepaskan jika meninggalkan organisasi. Alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan ialah saat dimana seseorang mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan bagaimana dampak bagi mereka sendiri, Meyer dan Allen (2017:123).
3. **Komitmen Normatif** menggambarkan bagaimana perasaan yang terikat untuk berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya berada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat dirumuskan dalam tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif.

e. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2008:13) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu :

1. Identifikasi, Identifikasi akan terlaksanakan dalam membentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi apabila dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi. Sehingga mencakup tujuan pribadi dari para karyawan atau organisasi memasukkan kebutuhan dan keinginan mereka dalam tujuan organisasi. Hal ini dibutuhkan untuk saling mendukung diantara para karyawan untuk mencapaitujuan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi karena karyawanyang dipercaya menerima tujuan organisasi tersebut telah dipilih dan direncanakan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.
2. Keterlibatan, Keterlibatan karyawan dalam semua aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawanmendorong mereka saling bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk melibatkan semuakaryawan adalah dengan mendorong partisipasi mereka dalam berbagai pembuatan keputusan yang dapat

menimbulkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan secara bersama.

3. Loyalitas , Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk mempererat hubungan dengan organisasi, dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi merupakan hal yang penting dan menunjang komitmen mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini bisa dilakukan jika karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam organisasi.

Menurut Ikhsan (2010:55) Komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. *Effective Commitmen* (Komitmen Efektif), terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.
2. *Continuance Comitmen* (Komitmen Berkelanjutan), muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative Commitmen* (Komitmen normative) timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari komitmen organisasi yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

3. Dukungan Organisasi

a. Pengertian Dukungan Organisasi

Di dalam suatu organisasi banyak masalah yang berhubungan dengan dukungan organisasi, jika dukungan organisasi berupa penyediaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana kerja untuk memenuhi dan merangsang berbagai kebutuhan kerja anggota maka sumbangan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja anggota organisasi sangat besar bagi setiap anggota untuk menjalankan karir dengan sebaik-baiknya. Dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya. Terkait dengan itu, konsep dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu-individu (anggotanya). Dukungan organisasi adalah memberikan kompensasi terhadap berbagai usaha karyawannya, memberikan bantuan kesejahteraan, memberikan solusi permasalahan dalam pekerjaan, dan menjamin lingkungan kerja yang nyaman dalam Hariyanto dkk, (2011:91). Dukungan organisasi sangat dipandang penting bagi perilaku pekerjanya, organisasi mempunyai kewajiban untuk mengembangkan iklim yang mendukung orientasi konsumen, Gronroos (2010:23). Menemukan bahwa dukungan organisasi dan manajemen akan meningkatkan motivasi perilaku

orientasi pelanggan dari para pekerjanya. Locke dan Scheinedger (2014:79) Mengemukakan bahwa individu tertarik dan merasa nyaman berada di organisasi di karenakan adanya kesamaan karakteristik diantara keduanya. Meglino (2010:38) mengemukakan bahwa individu yang mempunyai nilai-nilai yang sama dengan organisasi, maka mereka akan mudah berinteraksi secara efisien dengan system nilai organisasi, mengurangi ketidak pastian, dan konflik serta meningkatkan kepuasan dan meningkatkan kinerja. Secara umum sarana dan prasarana ialah alat penunjang keberhasilan yang dapat dilakukan di dalam pelayanan publik, karena jika kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak dapat mencapai hasil yang sesuai dengan harapan. Moenir (2011:119) mengemukakan bahwa sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Dukungan yang positif dari pimpinan kepada pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja anggota akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat para tim pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan kerja, Shaametal (2011:79). Setiap perlakuan dari organisasi yang diterima karyawan bisa ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat

kepercayaan dari karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi dari perusahaan terhadap kontribusi mereka (*valuation of employees contribution*) dan perhatian dari organisasi pada kehidupan mereka (*care about employees well-being*). Tingkat kepercayaan karyawan terhadap dukungan organisasi akan dipengaruhi dari evaluasi mereka atas pengalaman dan pengamatan tentang cara organisasi memperlakukan karyawan secara umum, Allen Eisenberg *et all* (2012:211). Menurut Hutchinson (2010:21), dukungan organisasi bisa juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada individu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi ialah bentuk tindakan untuk memberikan kompensasi terhadap berbagai usaha karyawannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Jastin (2016:31) menyatakan dukungan organisasi akan meningkat jika organisasi menerapkan :

1. Reward yang baik,
2. Peluang peningkatan karir,
3. Kebijakan-kebijakan positif di tempat kerja.

Shannock (2016:57) menyatakan bahwa dukungan organisasi ditentukan dengan :

1. Sikap organisasi terhadap ide yang diberikan oleh pegawai

2. Respon kepada pegawai yang mengalami masalah
3. Perhatian dari perusahaan kepada kesejahteraan dan kesehatan pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi adalah reward yang baik, peluang karir, dan kebijakan positif dilingkungan organisasi.

c. Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Kraimer (2011:55), ada 2 bentuk indikator dukungan organisasi yaitu:

1. Dukungan Intrinsik, yaitu:
 - a. Gaji, yaitu berupa balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu
 - b. Tunjangan, yaitu tambahan pendapatan diluar gaji sebagai bantuan
 - c. Bonus, yaitu upah tambahan diluar gaji sebagai hadiah
2. Dukungan Ekstrinsik, meliputi perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, dan pengembangan diri.

Indikator dukungan organisasi menurut Eisenberger et al (2008:502) adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan, perusahaan akan memberikan penghargaan atau reward atas pencapaian kerja karyawan.
2. Pengembangan, perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan dalam mengembangkan karirnya.

3. Kondisi Kerja, mengenai lingkungan tempat bekerja yang nyaman bagi karyawan
4. Kesejahteraan karyawan, perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari dukungan organisasi adalah dukungan intrinsik dan dukungan ekstrinsik.

4. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Setiap individu memiliki kemampu yang berbeda-beda. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu di bagi menjadi 3 kemampuan yaitu Kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient*), Kecerdasan Emosional (*Emosional Quotient*) dan Kecerdasan Spiritual (*Spiritual quotient*). Keseimbangan dalam tiga hal ini juga dapat membuat individu diterima di berbagai bidang. Namun, kecerdasan emosional merupakan hal penting dalam menentukan karakter individu, terutama dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Beberapa ahli mengemukakan definisi tentang kecerdasan emosional yaitu antara lain:

1. Menurut Goleman dalam Nurita (2012:14)

“Kecerdasan Emosional ialah kecakapan emosional yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki kekuatan untuk menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan

tidak cepat merasa puas, bisa mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap.”

2. Pengertian mengenai kecerdasan emosional juga dinyatakan oleh Hein dalam Efendi dan Susanto (2013:2): “*Emotional intelligence is the innate potential to feel, use, communicate, recognize, remember, describe, identify, learn from, manage, understand, and explain emotions.*” Pendapat ini mengatakan kecerdasan emosional ialah kemampuan dalam diri seseorang untuk merasakan, menggunakan, berkomunikasi, mengenal, mengingatkan dan mendeskripsikan emosi.
3. Menurut Salovey dan Mayer dalam Saptoto (2010:3) “Kecerdasan Emosi bisa digunakan untuk menggambar sejumlah keterampilan yang berhubungan terhadap keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, kemudian mampu mengelola perasaan untuk dapat memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan.”
4. Menurut Ahmadi (2019:101) “Perasaan (Emosi) adalah keadaan kerohanian atau peristiwa kejiwaan yang kita rasakan dengan senang atau tidak dalam mengenal peristiwa dan bersifat subjektif”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional adalah potensi diri seseorang untuk bisa mengkomunikasikan, mendeskripsikan serta kemampuan untuk mengatur emosionalnya.

b. Indikator Kecerdasan Emosional

Efendi dan Sutanto (2013:2) mengatakan ada lima indikator dari kecerdasan emosional diantaranya: *self awareness*, *self regulation*, *selfmotivation*, *social awareness*, dan *social skills* adalah sebagai berikut:

- a. *Self awareness*, ialah kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya yang menyangkut kelebihan dan kelemahan yang dimiliki.
- b. *Self regulation* ialah kemampuan seseorang untuk mengontrol dan mengendalikan emosi dalam dirinya.
- c. *Self motivation* ialah kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri yang dapat dilihat dari beberapa indikator.
- d. *Social awareness* Kesadaran sosial adalah pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain (*Social awareness refers to having understanding and sensitivity to the feelings, thoughts, and situations of others*).

Sedangkan Goleman, (2015:430) menyatakan bahwa, kecerdasan emosional yang baik dapat dilihat dari indikator seperti berikut :

- a. Kesadaran diri emosional ialah kemampuan untuk tetap tenang meliputi semua kesadaran yang digunakan untuk menaikkan dan menurunkan emosi.
- b. Mengelola Emosi ialah Pentingnya mengelola emosi untuk dapat mengatasi berbagai masalah yang mendorongnya mengalami kecemasan dan depresi.

- c. Memanfaatkan Emosi ialah Kemampuan seseorang untuk mengelola dan menyeimbangkan emosi-emosi yang dialaminya
- d. Membaca Emosi adalah berkomunikasi melalui bahasa, suara, ekspresi wajah dapat memengaruhi cara seseorang mengungkapkan emosi.
- e. Membina Hubungan adalah dalam berorganisasi kita harus membina hubungan baik dengan rekan kerja, harus menunjukkan sikap hangat, menghormati, empati dan tulus membantu antar rekan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari kecerdasan emosional adalah *self awareness*, *self regulation*, *self motivation*, dan *social awareness*.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Nurita (2012;16) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional diantaranya :

1. Faktor yang bersifat bawaan genetik

Faktor yang bersifat bawaan genetik misalnya temperamen. Ada empat temperamen yaitu penakut, pemberani, periang dan pemurung. Anak yang penakut dan pemurung mempunyai sirkuit emosi yang lebih mudah dibangkitkan dibandingkan dengan sirkuit emosi yang dimiliki anak pemberani dan periang. Temperamen atau pola emosi lainnya bisa dirubah sampai tingkat tertentu melalui pengalaman, terutama pengalaman pada masa kanak-kanak.

2. Faktor yang berasal dari lingkungan

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama kita untuk mempelajari emosi, dalam lingkungan yang akrab ini kita belajar

bagaimana merasakan perasaan kita sendiri dan bagaimana orang lain menanggapi perasaan kita, bagaimana berfikir tentang perasaan dan pilihan apa saja yang kita miliki untuk beraksi, lalu bagaimana membaca dan mengungkap harapan dan rasa takut. Pembelajaran emosi bukan hanya melalui hal-hal yang diucapkan dan dilakukan oleh orang tua secara langsung pada anak-anaknya, melainkan juga melalui contoh-contoh yang mereka berikan sewaktu menangani perasaan mereka sendiri atau perasaan yang biasa muncul antara suami dan istri.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional ialah potensi diri untuk bisa merasakan mengingat dan mendeskripsikan emosi dengan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor genetik dan lingkungan.

5. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi berasal dari kata "*communicare*" yang berarti berpartisipasi atau memberitahukan dan "*communis*" yang berarti milik bersama. Komunikasi mengandung beberapa pengertian, yaitu :

1. Pertukaran pikiran atau bagaimana menciptakan rasa saling mengerti dan saling percaya agar terwujudnya hubungan yang baik antara seseorang dengan orang lainnya.
2. Pertukaran fakta, gagasan, opini, atau emosi antara seseorang dengan orang lain.

3. Suatu hubungan yang dilakukan melalui surat, kata-kata, symbol atau pesan yang bertujuan agar tiap manusia yang terlibat dalam proses dapat saling tukar menukar arti dan pengertian terhadap sesuatu.

Komunikasi internal didefinisikan oleh Lawrence D. Brennan sebagai Pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan oleh suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal vertical di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi manajemen) Uchjana (2014:34).

Robbins (2012:97) menegaskan bahwa komunikasi juga harus dapat dipahami, oleh karenanya komunikasi harus menyertakan keduanya, yaitu penyampaian dan pemahaman arti. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi, Siagian (2013:113). Semakin maju suatu organisasi maka akan semakin banyak pula tugas yang dihadapi. Oleh karena itu, salah satu cara mengatasi tugas-tugas yang banyak sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi ialah dengan adanya komunikasi antar pimpinan dan bawahan secara intern dalam penyelesaian tugas administrasi untuk mencapai efisiensi, Mulyana (2012:73). Komunikasi menyelimuti segala yang kita lakukan. Komunikasi ialah alat yang digunakan manusia untuk melangsungkan

interaksi sosial dari individu dengan individu, individu dengan kelompok ataupun kelompok dengan kelompok. Komunikasi ialah keterampilan yang paling penting dalam hidup kita bisa menghabiskan sebagian besar waktu untuk berkomunikasi. Sama halnya dengan pernafasan, komunikasi kita anggap untuk hal yang otomatis terjadi sehingga kita tidak sadar untuk melakukannya dengan efektif. Apabila organisasi dianggap sebagai suatu struktur, maka komunikasi merupakan suatu substansi nyata yang mengalir ke atas, ke bawah, dan ke samping dalam suatu organisasi. Suatu organisasi (suatu system kerja sama) bergantung kepada kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan kemampuan untuk bekerja sama guna mencapai suatu tujuan yang sama pula. Oleh karena itu, fungsi utama seorang eksekutif ialah mengembangkan dan memelihara sistem komunikasi. Sistem atau jaringan komunikasi mengikat peran kepada seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi ialah pertukaran gagasan diantara individu ke individu, individu ke kelompok atau kelompok ke kelompok dengan dipengaruhi keterampilan dan sikap.

b. Indikator Komunikasi

Menurut Uchjana (2011:56) Indikator-indikator komunikasi dapat diukur dengan:

1. Komunikasi sesama karyawan, yaitu komunikasi yang terjalin antara karyawan dengan karyawan dalam satu bagian

2. Komunikasi dengan karyawan bagian lain, yaitu komunikasi yang terjalin antara karyawan satu bagian dengan bagian lainnya.
3. Komunikasi antarsesama kepala bagian, yaitu komunikasi antara kepala bagian dengan kepala bagian lainnya.
4. Koordinasi pimpinan dengan karyawan, yaitu bentuk komunikasi berupa koordinasi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan.
5. Koordinasi antar sesama karyawan, yaitu bentuk komunikasi berupa koordinasi yang terjalin antara karyawan.

Sedangkan Indikator komunikasi menurut Hutapea dan Nurianna (2018:28) meliputi :

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan ilmu pengetahuan dan umum
2. Keterampilan (*Skills*), yaitu kecakapan dalam menyelesaikan tugas.
3. Sikap (*Attitude*), yaitu cara berperilaku dalam satu tindakan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator komunikasi ialah komunikasi sesama karyawan, komunikasi dengan karyawan bagian lain, komunikasi antar sesama kepala bagian, koordinasi pimpinan dengan karyawan, dan koordinasi antar sesama karyawan.

6. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin memiliki pengertian yaitu mengarahkan, membina, mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin

mempunyai tanggung jawab baik dari fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin tidak mudah dan tidak setiap orang mempunyai kesamaan dalam menjalankan ke-pemimpinannya. Menurut Wahjosumidjo (2015: 17) kepemimpinan dapat diartikan kedalam istilah yaitu sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, persuasif, dan persepsi tentang legitimasi pengaruh. Thoha (2011: 9) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan ialah salah satu faktor yang penting dalam organisasi karena keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinannya dalam organisasi tersebut. Menurut Turney (1992) dalam Yamin dan Maisah (2011: 74) mendefenisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen. Terry (dalam Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa kepemimpinan ialah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang untuk diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, serta mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ialah kegiatan mempengaruhi perilaku, cara berfikir, dan tindakan baik perorangan ataupun kelompok.

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau instansi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang di kemukakan oleh Rivai (2012:34), yaitu :

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukannya secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki lima fungsi yaitu fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian.

c. Tipe Kepemimpinan

Kepimpinan di dalam melaksanakan fungsi-fungsinya, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas dapat dicapai dan sesuai dengan rencana maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Rivai (2012:42) mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

d. Indikator Kepemimpinan

Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik , kemampuan yang efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Sedangkan menurut Siagian (2010:121) Indikator-indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Iklim saling mempercayai ialah dalam pengembangan kompetensi karyawan, terutama dipengaruhi oleh saling mempercayai antar rekan kerja.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan ialah memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi untuk memotivasi semangat kerja dan loyalitas perusahaan.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan, yaitu dalam memberikan koordinasi atau mengkomunikasikan tugas selalu mempertimbangkan perasaan para bawahan.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan yaitu dalam menjalankan satu pekerjaan atau tugas lainnya selalu memperhatikan kenyamanan kerja para bawahan.
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan yaitu selalu memperhatikan bagaimana kesejahteraan karyawannya.
6. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional yaitu mengapresiasi secara tepat atas hasil kerja yang diberikan oleh para bawahan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektifitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

7. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin ialah prosedur untuk mengoreksi atau menghukum karyawan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin ialah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi, Sulistiyani (2015:290). Menurut Handoko (2011:208), disiplin ialah kegiatan manajemen dalam menjalankan standar-standar organisasional. Hal ini menjadikan disiplin sebagai acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi. Dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Sutrisno (2013:87) mengutip pendapat dari beberapa penulis asing tentang pengertian disiplin. Pendapat-pendapat tersebut ialah sebagai berikut:

1. Terry, disiplin ialah alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka diharuskan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman ialah alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.
2. Latainer, mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.
3. Beach, disiplin memiliki dua pengertian. Arti pertama, diharuskan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau

hukuman. Arti kedua, disiplin hanya berhubungan dengan tindakan hukuman terhadap yang melakukan kesalahan.

Selanjutnya menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012:238), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Adapun tingkat ukuran disiplin pegawai menurut Levine (2010:72), ialah jika pegawai datang tepat waktu dan teratur, jika mereka berpakaian baik dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat, dan jika mereka mempergunakan perlengkapan organisasi dengan hati-hati, patuh terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kegiatan untuk pengendalian diri dan pelaksanaan yang teratur mengenai standar organisasional.

b. Jenis-jenis Disiplin

Menurut Sinambela (2012:239) terdapat dua jenis disiplin kerja diantaranya disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin preventif ialah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif juga bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja harus dengan disiplin. Cara preventif yang dimaksud agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan organisasi. Pimpinan

organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi dalam penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, disiplin preventif ialah suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, maka akan sangat mudah dalam menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin terbagi atas dua jenis yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

c. Indikator Disiplin

Menurut Singodimedjo yang dikutip Sutrisno (2013:89) indikator yang mempengaruhi disiplin pegawai ialah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para pegawai harus mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia

merasa ingin mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua indikator yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai selalu meniru apa yang dilihatnya setiap hari apapun yang dibuat pimpinannya.

3. Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, jika tidak ada aturan tertulis yang dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak akan bisa dijalankan jika peraturan dibuat hanya berdasarkan instruksi secara lisan yang bisa berubah sesuai kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka pimpinan harus berani untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan terlindungi, dan akan berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan banyak pegawai terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Pada dasarnya,

banyak indikator yang bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi.

Adapun Indikator Disiplin Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) ialah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu, yaitu mengikuti aturan yang ditetapkan organisasi berkenaan dengan waktu kerja.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, yaitu mengikuti seluruh aturan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Taat terhadap aturan perilaku, yaitu menjaga perilaku kerja sesuai norma dan nilai budaya organisasi.
4. Taat terhadap peraturan lainnya, yaitu taat terhadap peraturan yang tidak tertulis secara jelas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari disiplin ialah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dan ada tidaknya pengawasan pimpinan.

8. Toleransi

a. Pengertian Toleransi

Toleransi berasal dari bahasa Inggris "*Tolerance*" yaitu membiarkan. Dalam Bahasa Indonesia dapat diartikan yaitu sifat atau sikap toleran, membiarkan (KBBI, 2015:955). Dalam

bahasa arab kata toleransi (mengutip kamus Al-munawir disebut dengan tasamuh yaitu sikap yang membiarkan atau lapang dada) Badawi mengatakan, tasamuh (toleransi) ialah pendirian atau sikap yang termanifestasikan untuk kesediaan menerima berbagai pandangan dan pendirian yang beraneka ragam meskipun tidak sependapat dengannya (Badawi, 2011:51). Toleransi menurut istilah berarti menghargai, membolehkan, membiarkan pendirian pendapat, pandangan, kepercayaan, kebiasaan, kelakuan dan sebagainya yang lain atau yang bertentangan dengan pendirinya sendiri Misalnya agama, Ideologi, Ras Poerwadarminta (2010:829).

Sedangkan menurut Tillman toleransi ialah saling menghargai, melalui pengertian untuk kedamaian. Toleransi adalah metode menuju kedamaian. Toleransi disebut sebagai faktor esensi untuk perdamaian (Tillman,2014:95) Pada intinya Toleransi berarti sifat dan sikap menghargai. Sifat dan Sikap menghargai harus ditunjukkan kepada siapapun terhadap bentuk pluralitas di Indonesia. Sebab toleransi adalah sikap yang sederhana, akan tetapi mempunyai dampak yang positif bagi integritas bangsa pada umumnya dan kerukunan bermasyarakat. Tidak ada sikap toleransi yang dapat memicu konflik yang tidak diharapkan.

Dalam toleransi terdapat dua penafsiran dari konsep tersebut. Pertama, penafsiran negative yang menyatakan bahwa toleransi itu cukup mensyaratkan adanya sikap membiarkan dan tidak menyakiti orang atau kelompok lain baik yang berbeda maupun sama.Sedangkan yang kedua adalah penafsiran positif yang menyatakan bahwa toleransi

tidak sekedar seperti pertama (penafsiran negatif) tetapi harus adanya bantuan dan dukungan terhadap keberadaan orang lain atau kelompok lain Abdullah (2011:13). Dalam toleransi memiliki butir-butir refleksi, yaitu :

- a. Kedamaian ialah tujuan, toleransi ialah metode nya.
- b. Toleransi ialah terbuka dan reseptif pada indahnya perbedaan.
- c. Toleransi menghargai individu dan perbedaannya, menghapus topeng dan ketegangan yang disebabkan dengan ketidakpedulian. Menyediakan kesempatan untuk menemukan dan menghapus stigma yang disebabkan oleh kebangsaan, agama dan apa saja yang di wariskan
- d. Toleransi ialah saling menghargai satu sama lain melalui pengertian
- e. Benih dari intoleransi ialah ketakutan dan ketidakpedulian.
- f. Benih dari toleransi ialah cinta, disiram dengan kasih dan pemeliharaan
- g. Jika tidak ada cinta tidak ada toleransi
- h. Menghargai kebaikan dalam diri orang lain dan situasi memiliki toleransi.
- i. Toleransi juga kemampuan menghadapi situasi sulit.
- j. Toleransi terhadap ketidaknyamanan hidup dengan membiarkan berlalu, ringan, memberikan orang lain ringan.

Melalui pengertian dan keterbukaan pikiran orang yang toleran memperlakukan orang lain secara berbeda, dan menunjukkan toleransi nya. Akhirnya, hubungan yang berkembang Tillman (2014:94).

Sedangkan toleransi menurut Erlewin (2010:66) ialah sebuah prinsip untuk berperilaku lebih baik di masyarakat sosial meskipun terdapat perbedaan kepercayaan, selama pihak lain tidak langsung menghalangi kesejahteraan diri sendiri ataupun orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa toleransi adalah sikap saling menghargai dengan tujuan untuk kedamaian tanpa membedakan atau menggolongkan satu kelompok tertentu.

b. Jenis-Jenis Toleransi

Toleransi memiliki beberapa jenis didalam kehidupan bermasyarakat, adapun jenis toleransi diantaranya adalah :

1. Toleransi Agama, Hal yang paling utama yang dibutuhkan dan biasanya digunakan dalam toleransi yaitu dalam beragama. Agama menjadi segmen penting dalam kehidupan masyarakat. Dengan penuh keyakinan masyarakat melaksanakan agama, jika perbedaan tidak diikuti pada toleransi ini dapat menimbulkan perpecahan dan peperangan dalam masyarakat.
2. Toleransi Budaya, Budaya ialah salah satu bentuk toleransi yang penting untuk dipahami oleh masyarakat, budaya yang tidak sama menyebabkan adat dan istiadat yang berbeda pula. Oleh sebab itu harus ada regulasi yang mengatur keanekaragaman yang ada. Satu diantara contoh aturan dapat disebut sebagai regulasi toleransi dalam budaya ialah seperti adanya semboyan “Masyarakat Indonesia” berada di Pancasila “Bhineka Tunggal Ika”. Tujuan dari

semboyan itu ialah agar tercipta kebersamaan dalam kehidupan bermasyarakat.

3. Toleransi Politik, Toleransi politik merupakan bagian dari toleransi, perbedaan pilihan dalam kepemimpinan menjadi salah satu sumber masalah sosial. Sumber ini disebabkan karena tidak adanya sikap saling menghargai pilihan dari masing-masing individu dalam masyarakat, seperti pemilihan yang dilakukan lembaga politik dalam pemilihan Kepala Daerah atau bahkan dalam pemilihan kepala desa.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa toleransi terbagi atas tiga yaitu toleransi beragama, toleransi budaya, dan toleransi politik.

c. Indikator Toleransi

Indikator toleransi menurut stevonson dalam Yaumi (2014:92) mengemukakan bahwa kriteria yang digunakan untuk mengukur dan menilai sikap toleran, seperti terbuka dalam mempelajari tentang keyakinan dan pandangan orang lain, menunjukkan sikap positif untuk menerima sesuatu yang baru, mengakomodasi adanya keberagaman suku, ras, agama, budaya, berpartisipasi dalam berbagai kegiatan dan mendengarkan pandangan orang lain dengan penuh hormat, dan menunjukkan keinginan kuat untuk mempelajari sesuatu dari orang lain.

Indikator toleransi antara lain sebagai berikut :

1. Menjaga hak rekan yang berbeda agama untuk melaksanakan ajaran agamanya

2. Menghargai perbedaan pendapat untuk suatu yang alami dan insani
3. Bekerja sama dengan rekan yang beda agama, suku, ras, etnis dan kegiatan organisasi
4. Bersahabat dengan rekan yang berbeda pendapat

Adapun indikator toleransi menurut Daryanto dan Darmiatun (2013:145) sebagai berikut :

1. Menjaga hak yang berbeda agama untuk melaksanakan ajaran agamanya.
2. Menghargai pendapat yang berbeda sebagai suatu yang alami dan insani.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dari toleransi adalah menjaga hak rekan yang berbeda agama untuk melaksanakan ajaran agamanya, menghargai pendapat yang berbeda sebagai sesuatu yang alami dan insani, bekerja sama dengan rekan yang beda agama, suku ras, etnis dalam kegiatan organisasi, dan bersahabat dengan rekan yang berbeda pendapat.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel (X)& (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Isma Yani (2017)	Pengaruh budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum	Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai	Regresi Linear (SPSS 17)	1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota kendari. 2. Pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota kendari hipotesis penelitian diterima

2.	Artika wisnu wardhan, ellajauva ni sagala (2011)	Pengaruh kecerdasan emosi karyawan terhadap budaya organisasi	Kecerdasan emosi, Budaya organisasi	Regresi Linear (SPSS 17)	Hasil dari pengolahan data didapatkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh sebesar 23,2% terhadap budaya organisasi.
3.	Renni safitri (2011)	Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di kantor kementrian agama surabaya	<p>1. Faktor budaya kerja melakukan inovasi penyelesaian tugas sesuai target mengetahui dan memahami persoalan dilingkungan kerjapersaingan yang sehat antar pegawai melaksanakan nilai-nilai yang dianut.</p> <p>2. Faktor orientasi tim, faktor ini terdiri dari indikator-indikator: memahami & melaksanakan tugas dalam tim dengan baik & tepat.pengorganisasian kegiatan kerja berdasarkan tim , bersikap agresif & kompetitif.</p> <p>3. Faktor Pimpinan,faktor ini terdiri dari indikator-indikator: menganalisi,m engevaluasi pekerjaan , mendorong pegawai menjalankan ide.</p> <p>4. Faktor pengambilan keputusan, faktor ini terdiri dari</p>	SEM - AMOS	Hasil penelitian menunjukkan nilai alfa crombath diatas 0.6 sehingga dapat disimpulkan ke-22 item valid (rata-rata diatas 0.800). Sedangkan koefisien realibility sebesar 0,841 sehingga item pertanyaan realibel. BTS signifikan pada taraf 0.00 (0 %) hal ini menunjukkan bahwa variabel memiliki hubungan sehingga hasil model analisis faktor dapat digunakan. Nilai KMO di dapat sebesar 0,892 kemudian nilai non redundant sebesar 33%.

			indikator-indikator: mengambil keputusan dalam pekerjaan Budaya Organisasi		
4.	Putu pradiva putra salain,ma de wardana (2013)	Pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi inovasi dan kinerja karyawan	Kepemimpinan, Budaya organisasi inovasi dan kinerja karyawan	SEM – AMOS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif kepada kinerja karyawan di kantor wilayah PT Pegadaian (Persero) Denpasar 2. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah PT Pegadaian (Persero) Denpasar 3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap budaya organisasi inovasi pada karyawan di kantor wilayah PT Pegadaian (Persero) Denpasar 4. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif kepada budaya organisasi inovasi di kantor wilayah PT Pegadaian (Persero) Denpasar 5. Budaya organisasi inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah PT Pegadaian (Persero) Denpasar
5.	Fatkhur Muttawq in Amin (2012)	Pengaruh komunikasi yang efektif terhadap budaya organisasi pada PT PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang	Komunikasi, Budaya Organisasi	Regresi Linear	Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa pengaruh signifikan secara simultan dari enam variabel komunikasi yang efektif yaitu sikap, keterampilan, pengertian, qoul sadid, qoul layyin, dan qoul karim terhadap budaya organisasi dengan nilai F hitung $\geq F$ tabel sebesar $25,820 \geq 4,206$. Secara parsial diketahui sikap (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai signifikansi $t \geq 0,05$, keterampilan (X2) berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai signifikansi $t \leq 0,05$, pengertian (X3) berpengaruh signifikan

					terhadap budaya organisasi dengan nilai signifikansi $t \leq 0,05$, qoul sadid (X4) berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai signifikansi $t \leq 0,05$, qoul layyin (X5) berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai signifikansi $t \leq 0,05$ dan qoul karim (X6) tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai signifikansi $t \geq 0,05$.
6.	Made wahyu darmawan, I gederiana (2012)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja pegawai	(X1) seleksi pekerja, (X2) budaya organisasi, (X3) budaya luar, (X4) misi perusahaan, (X5) proses pembelajaran (X6) keinginan untuk diakui, (X7) keinginan untuk berprestasi, dan (X8) keinginan, Budaya kerja	CFA (<i>confirmatory factor analysis</i>)	Berdasarkan hasil analisis faktor, diantara 23 variabel, terdapat tiga faktor yang mewakili karena memiliki loading factor tertinggi yakni 1. Kesempatan promosi, 2. Labou turn over dan 3. Keinginan berprestasi. Kesempatan promosi, turn over dan keinginan berprestasi ialah faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan budaya kerja pegawai.
7.	Lukman hakim, kusdiyanto (2014)	Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Budaya organisasi, Kinerja karyawan	Regresi berganda	Hasil penelitian menghasilkan temuan baru dengan uji secara terpisah yaitu ada tiga dimensi budaya organisasi yang tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, antara lain dimensi inovasi, perhatian pada orang, dan agresifitas karyawan. Ketiga variabel ini tidak mendukung peneliti terdahulu, Purnasari, Budi Wibowo dkk(2001) khususnya dimensi inovasi pada peneliti Budi Wibowo dkk (2001) menjadi temuan, inovasi merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
8.	Rini Fahriani Zees (2015)	Analisis faktor budaya organisasi berhubungan dengan perilaku caring perawat pelaksana di ruang	Pelatihan, keterampilan, kinerja, komunikasi, status pernikahan,	<i>Survey analitik-cross sectional</i>	Survey analitik secara cross sectional menggunakan uji chi square pada 120 perawat pelaksana menunjukkan hubungan bermakna antara status pernikahan,

		rawat inap RSUD Prof.dr.H Aloei Saboe Kota Gorontalo	manajemne, pengambilan keputusan.		komunikasi, pelatihan, reward, pengambilan keputusan dan manajemen perilaku caring perawat ($p = 0.000 - 0,042$; $\alpha = 0,05$). Variabel paling dominan berhubungan dengan prilaku caring perawat yaitu pelatihan, kemudian pelatihan perlu di tingkatkan di RSAS kota Gorontalo terutama perawat junior.
9.	Muhamad fauzi, mukeri warso, andi tri haryono (2011)	Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai varabel intervening	Budaya organisasi, kepuasan kerja, Kinerja karyawan, komitmen organisasi	<i>intervening</i>	Hasil penelitian ini adalah; 1. Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, terbukti $t(4,073) > t$ tabel (1.697) atau t sig 0,000 $< 0,05$. 2. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, hal ini dibuktikan $\text{count}(2,363) > t$ tabel (1.697) atau t sig $t(0,025) < 0,05$. 3. Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama terhadap komitmen organisasi, terbukti $F\text{-hitung}(103,770) > F\text{-tabel}(3,328)$ atau t sig $F(0,000) < 0,05$. 4) Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terbukti $t(2,726) > t$ tabel (1.697) atau t sig $t(0,011) < 0,05$. 5) Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti $t(2,600) > t$ tabel (1.697) atau t sig $t(0,015) < 0,05$. 6) Ada dampak positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, terbukti $t(2,086) > t$ tabel (1.697) atau t sig $t(0,046) < 0,05$. 7) Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersama-sama terhadap kinerja karyawan, terbukti $F\text{-hitung}(128,998) > F\text{-tabel}(2,947)$ atau t sig $F(0,000)$

					<0,05.
9.	Wahyu yulianto, jono munandarr, joko purwono	<i>Motivation, leadership competence and training impact towards staff performance using job satisfaction as intervening variabelse</i>	<i>Motivation, leadership, competence, training. Performance, job satisfaction</i>	<i>PLS – SEM</i>	<i>This study shows that (1) staff performance with vertical communication is influenced both directly and indirectly by motivation, leadership and competence, while training indirectly affects performance through job satisfaction, (2) Staff performance with horizontal communication is directly and indirectly influenced by leadership, competence and training, while motivation affects performance directly, (3) Job satisfaction functions as mediating variables in intermediating the effect of motivation, leadership, competence and training towards performance.</i>

Sumber: Diolah Peneliti (2018)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian ditujukan, dalam hal ini merupakan jaringan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan, dan di kolaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survey literature.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Budaya Organisasi

McBain (2013:426) salah satu faktor yang mendukung terbentuknya konsep budaya organisasi adalah komitmen organisasi. Budaya organisasi dalam perusahaan terbagi menjadi dua konsep dari sudut pandang karyawan perusahaan. Konsep sudut pandang budaya adalah budaya yang sesuai harapan dan budaya yang tidak sesuai harapan. Budaya yang sesuai harapan adalah budaya yang diinginkan oleh karyawan perusahaan dan budaya yang tidak sesuai harapan adalah budaya yang tidak seperti diinginkan oleh karyawan perusahaan. Ketika budaya perusahaan sesuai harapan karyawan

maka komitmen dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya dalam perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka komitmen dari karyawan akan rendah. Hal ini senada dengan penelitian oleh Akbar (2013:33) dalam *Journal of Social and Industrial Psychology* bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen para karyawannya.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Budaya Organisasi

Muhdar (2015: 297) dukungan organisasi memotivasi pengikutnya untuk bekerja melebihi harapan, lebih banyak mencurahkan perhatian dan waktu untuk pekerjaan dan membuat para bawahan menjadi taat dalam budaya organisasi yang ada didalam perusahaan. Hernowo (2016:121) dalam tesisnya telah melakukan sebuah riset untuk menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap budaya organisasi. Hasilnya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan organisasi terhadap budaya organisasi.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penghitungan dengan bantuan SPSS, menunjukkan bahwa besar nilai koefisien determinansi kecerdasan emosi memiliki pengaruh simultan sebesar 73,2% terhadap budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional secara simultan dengan budaya organisasi sangat tinggi. Serta besar pengaruh yang ditimbulkan kecerdasan emosional terhadap budaya organisasi (wardani 2016:90).

4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Budaya Organisasi

Gill (2012:68) mendefinisikan terdapat pengaruh komunikasi terhadap budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin (2012:79). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan dari enam variabel komunikasi yaitu sikap, keterampilan, pengertian, qoul sadid, qoul layyin dan qoul karim terhadap budaya organisasi dengan nilai F hitung \geq F tabel sebesar $25,820 \geq 4,206$. Dari hasil penelitian secara parsial tersebut, komunikasi yang dirasakan para karyawan dapat mempengaruhi budaya organisasi.

5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan nilai probobality 0,0762($<0,05$) dan nilai koefisien 0,1547 terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi, Salain (2015:53). Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian pemimpin meningkatkan inovasi dalam budaya organisasi, yang cenderung melakukan inovasi. Dalam hal ini pemimpin menggunakan motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual dalam membentuk budaya organisasi inovasi, Elkins dan Keller (2013:27). Tiap gaya kepemimpinan mempromosikan ide kreatif mereka dalam organisasi, perilaku ini mencerminkan peran aktif dari pemimpin, Howell dan Higgins (2010:86). Pemimpin memiliki visi untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kesediaan untuk melakukan pekerjaan yang melampaui harapan, dan menantang mereka untuk mengadopsi pendekatan inovatif dalam pekerjaan karyawan tersebut melalui motivasi yang diberikan oleh pimpinan, Mumford et al (2012:75).

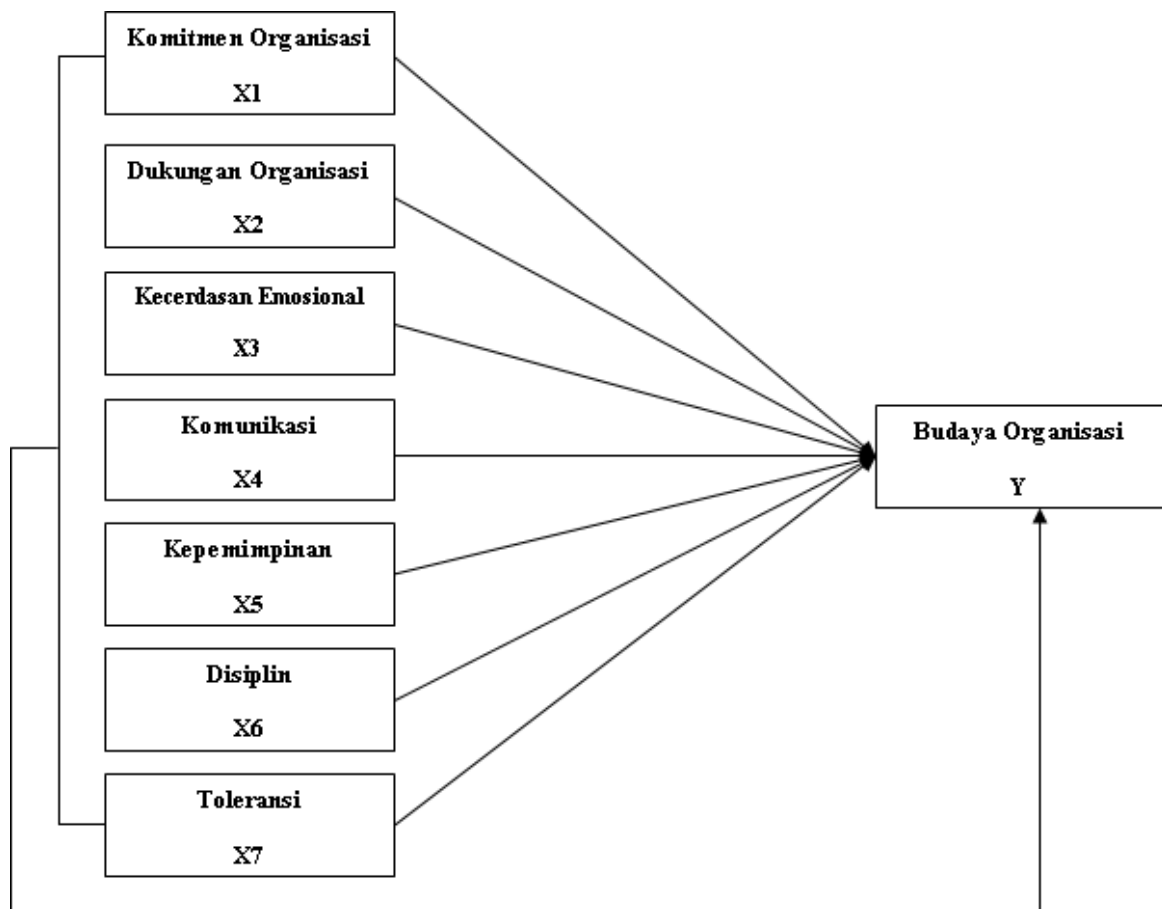
6. Pengaruh Disiplin Terhadap Budaya Organisasi

Latainer (2013:98) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan agar karyawan dapat menyesuaikan diri pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilakunya dalam menjalankan budaya organisasi yang berlaku. Maka dari itu jika sebuah organisasi memiliki karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi tentu para karyawannya akan patuh dalam menjalankan budaya organisasi yang berlaku.

7. Pengaruh Toleransi Terhadap Budaya Organisasi

Toleransi menurut istilah yaitu menghargai, membolehkan, membiarkan pendirian pendapat, pandangan, kepercayaan, kebiasaan, kelakuan dan sebagainya yang lain atau yang bertentangan dengan pendirinya sendiri, Misalnya agama, Ideologi, Ras, Poerwadarminta (2010:829). Toleransi merupakan pendirian atau sikap yang termanifestasikan untuk bersedia menerima berbagai pandangan dan pendirian yang beraneka ragam meskipun tidak sependapat dengannya sikap ini akan membawa kecendrungan seseorang dalam memahami dan ikut aktif pada budaya lingkungannya, Badawi (2011:51).

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Uji Faktor



Sumber : Penulis 2018

D. Hipotesis

Setiap penelitian membutuhkan dugaan awal mengenai hubungan antar variabel yang akan diteliti untuk memicu keinginan dilakukannya penelitian serta pembuktian realita dibandingkan dengan dugaan awal, karena itu penulis menyusun hipotesis sebagai tersebut :

- 1) Secara simultan hasil CFA berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada karyawan PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

- 2) Secara parsial hasil CFA berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada karyawan PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan asosiatif/kuantitatif. Menurut Rusiadi (2015:14), penelitian asosiatif/kuantitatif ialah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui faktor manakah (komitmen organisasi, dukungan organisasi, kecerdasan emosional, komunikasi, kepemimpinan, disiplin dan toleransi) yang relevan dalam mempengaruhi budaya organisasi pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh. Serta untuk menganalisis dan mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini yaitu pada PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Agustus 2018. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut.

Tabel 3.1 Skedul Waktu Penelitian

No	Aktivitas	Bulan / Tahun																							
		AGS-18				SPT-18				OKT-JAN 19				FEB-19				MAR-19				April 19 - jan 20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Perbaikan / Acc Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Pengolaha Data																								
6	Penyusunan Skripsi																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Penulis 2018

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Rusiadi dkk (2015:30) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. PP London Sumatera Dolok Estate Limpa Puluh. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluhsebanyak 150 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel menurut Arikunto (2013:174) berpendapat, “Sampel yaitu sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti”. Peneliti tidak mungkin mempelajari semuanya yang ada pada populasi, misal keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel diambil dari populasi. Maka, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative atau mewakili.

Teknik penarikan sampel yang digunakan ialah *Probability Sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan metode simple random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa melihat strata dan karakteristik populasi data Rusiadi dkk (2015:36). Penentuan jumlah sampel dari populasi menggunakan rumus yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michel*, dengan rumus:

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

λ^2 dengan dk = 1

P = Q = 0,5

N = jumlah populasi

d = 0,05

s = jumlah sampel

taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10%

Sumber Rusiadi dkk (2015:35)

Berdasarkan perhitungan tersebut diatas maka didalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 60 orang karyawan.

Tabel 3.2 Populasi dan Sampel
Daftar Karyawan PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima
Puluh Tahun 2018

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Manager	1
2	Bagian Admin	2
3	Bagian Keuangan	2
4	Bagian Sdm	2
5	Asisten Kebon	3
6	Mandor	5
7	Staff	45
Total		60

Sumber : Admin PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang dibuat peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian yang dilakukan.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku, artikel, jurnal, serta situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

E. Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 7 (tujuh) variabel bebas yaitu : komitmen organisasi (X1), dukungan organisasi (X2), kecerdasan emosional (X3), komunikasi (X4), kepemimpinan (X5), disiplin (X6) dan toleransi (X7). Serta satu variabel terikat yaitu budaya organisasi (Y).

2. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan tujuh variabel bebas adalah komitmen organisasi, dukungan organisasi, kecerdasan emosional, komunikasi, kepemimpinan, disiplin dan toleransi. Sedangkan menjadi variabel terikat adalah budaya organisasi.

Berikut ini akan dijelaskan definisi dan pengukuran variabel dalam penelitian ini antara lain :

Tabel 3.3 Defenisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Angket
Budaya organisasi (Y)	System makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. (robbins & judges 2011)	a. Inovasi dan pengambilan resiko b. Perhatian ke hal yang lebih rinci/detail c. Orientasi hasil d. Orientasi orang e. Orientasi tim f. Keagresifan g. Kemantapan/Stabilitas (robbins &	1. Inovasi dan pengambilan resiko Karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko. 2. Karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail. 3. Orientasi hasil, melihat pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.	Likert

		judges 2011)	<p>4. Orientasi orang, keputusan manajemen turut mempengaruhi orang yang ada dalam organisasi.</p> <p>5. Orientasi tim, disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.</p> <p>6. Keagresifan, Karyawan agresif dan bersaing, bukan dari pada bekerjasama.</p> <p>7. Kemantapan/stabilitas, keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan <i>status quo</i></p>	
Komitmen organisasi (X1)	<p>sikap untuk merefleksikan loyalitas karyawan di organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan</p> <p>(Luthans 2012)</p>	<p>1. Identifikasi</p> <p>2. keterlibatan</p> <p>3. loyalitas</p> <p>(Luthans 2012)</p>	<p>1. Identifikasi, kepercayaan karyawan memodifikasi tujuan organisasi. Saling mendukung diantara para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.</p> <p>2. Keterlibatan, mendorong untuk saling bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja untuk menimbulkan keyakinan pada karyawan bahwa yang telah diputuskan merupakan keputusan secara bersama.</p> <p>3. Loyalitas, kesediaan seseorang untuk mempererat hubungan dengan organisasi, dalam organisasi penting menunjang komitmen mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Karyawan merasakan keamanan dan</p>	Likert

			kepuasan dalam organisasi.	
Dukungan organisasi (X2)	Untuk memberikan kompensasi ke berbagai usaha karyawan, memberikan bantuan kesejahteraan, memberikan solusi permasalahan dalam pekerjaan, dan menjamin lingkungan kerja yang nyaman. (Hariyanto 2011)	a. Dukungan intrinsik b. Dukungan ekstrinsik (Hariyanto 2011)	1. Dukungan Intrinsik, yaitu: Gaji, Tunjangan, Bonus 2. Dukungan Ekstrinsik, yaitu: Perhatian , Pujian, Penerimaan , Keakraban, Informasi ,Pengembangan diri.	Likert
Kecerdasan emosional (X3)	kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahanketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidakcepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelolakeceemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampuberempati serta berharap (Goleman dalam Nurita 2012:14)	a. <i>Self awareness</i> b. <i>Self regulation</i> c. <i>Self motivation</i> d. <i>Social awareness</i> (Goleman dalam Nurita 2012:15)	1. Self awareness, Kemampuan seseorang dalam memahami berbagai potensi dalam dirinya terhadap kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya. 2. <i>Self Regulation</i> , Kemampuan seseorang dalam mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya. 3. <i>Self motivation</i> Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. 4. <i>Social awareness</i> Kesadaran sosial adalah pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain	Likert
Komunikasi (X4)	Unsur penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen	1. Komunikasi sesama karyawan 2. Komunikasi dengan karyawan bagian lain	1. Komunikasi sesama karyawan, yaitu komunikasi yang terjalin antara karyawan dengan karyawan dalam satu bagian	Likert

	<p>maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi</p> <p>(Siagian 2013:113)</p>	<p>3. Komunikasi antarsesama kepala bagian</p> <p>4. Koordinasi pimpinan dengan karyawan</p> <p>5. Koordinasi antar sesama karyawan</p> <p>(Siagian 2013)</p>	<p>2. Komunikasi dengan karyawan bagian lain, yaitu komunikasi yang terjalin antara karyawan satu bagian dengan bagian lainnya.</p> <p>3. Komunikasi antarsesama kepala bagian, yaitu komunikasi antara kepala bagian dengan kepala bagian lainnya.</p> <p>4. Koordinasi pimpinan dengan karyawan, yaitu bentuk komunikasi berupa koordinasi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan.</p> <p>5. Koordinasi antar sesama karyawan, yaitu bentuk komunikasi berupa koordinasi yang terjalin antara karyawan.</p>	
<p>Kepemimpinan, (X5)</p>	<p>Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok</p> <p>(Miftah Thoha 2011)</p>	<p>1. Kemampuan dalam membina kerja sama serta hubungan yang baik</p> <p>2. Kemampuan yang efektivitas</p> <p>3. Kepemimpinan yang partisipatif</p> <p>4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu</p> <p>5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang</p> <p>(Miftah Thoha 2011)</p>	<p>1. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.</p> <p>2. Keteladanan pimpinan dalam organisasi, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai meniru Apapun yang dibuat pimpinannya.</p> <p>3. Ada tidaknya aturan dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin akan terlaksana bila ada aturan tertulis yang</p>	<p>Likert</p>

			<p>pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak ditegakkan jika hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.</p> <p>4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat karyawan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.</p>	
Disiplin (X6)	<p>Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.</p> <p>(Heidjrachman dan Husnan 2012:238)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi 3. Ada tidaknya aturan 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan <p>(Heidjrachman dan Husnan 2012)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga hak rekan yang berbeda agama untuk melaksanakan ajaran agamanya 2. Menghargai pendapat yang berbeda terhadap suatu yang alami dan insani 3. Bekerja sama dengan rekan yang beda agama, suku, ras, etnis dan kegiatan organisasi 5. Bersahabat dengan rekan yang berbeda pendapat 	Likert
Toleransi (X7)	<p>Pendirian atau sikap yang termanifestasikan pada kesediaan untuk menerima berbagai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga hak rekan yang berbeda agama untuk melaksanakan ajaran agamanya 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Menjaga hak rekan yang berbeda agama untuk melaksanakan ajaran agamanya 6. Menghargai pendapat yang berbeda sebagai 	Likert

	<p>pandangan dan pendirian yang beraneka ragam meskipun tidak sependapat dengannya.</p> <p>(Badawi 2011:51)</p>	<p>2. Menghargai pendapat yang berbeda sebagai suatu yang alami dan insani</p> <p>3. Bekerja sama dengan rekan yang beda agama, suku, ras, etnis dan kegiatan organisasi</p> <p>4. Bersahabat dengan rekan yang berbeda pendapat</p> <p>stevonson dalam Yaumi (2014:92)</p>	<p>suatu yang alami dan insani</p> <p>7. Bekerja sama dengan rekan yang beda agama, suku, ras, etnis dan kegiatan organisasi</p> <p>8. Bersahabat dengan rekan yang berbeda pendapat</p>	
--	--	---	--	--

Sumber : Peneliti 2018

Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu yang ingin diketahui, dalam angket skala likert disediakan lima alternatif jawaban, Rusiadi dkk (2015:102) diantaranya :

1. Nilai 5 : Bobot 5 (sangat setuju)
2. Nilai 4 : Bobot 4 (setuju)
3. Nilai 3 : Bobot 3 (kurang setuju)
4. Nilai 2 : Bobot 2 (tidak setuju)
5. Nilai 1 : Bobot 1 (sangat tidak setuju)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah :

1. Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.
2. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi,kondisi).
3. Dokumentasi yaitu sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.

G. Penguji Instrumen Data

1. Uji Kualitas Data

a) Validitas (*validity*)

Tingkat keandalan dan kesalahan alat ukur yang digunakan instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Rusiadi, 2015:106).

b) Uji Realibilitas

Realibilitas adalah tingkat ketetapan suatu instrument mengukur apa yang harus diukur dengan tiga cara pelaksanaan yaitu tes tunggal, tes ulang, dan tes ekuivalen (Rusiadi, 2015:107).

H. Teknik Analisis Data

1. Ordinary Least Square (OLS)

Regresi linier berganda digunakan untuk menjawab permasalahan pertama yaitu guna menganalisis pengaruh komitmen organisasi, dukungan organisasi, kecerdasan emosional, komunikasi, kepemimpinan, disiplin dan toleransi terhadap budaya organisasi. Secara matematis di formulasikan sebagai berikut Rusiadi dkk (2015:202):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

keterangan :

Y	=	<i>budaya organisasi</i>
X1	=	komitmen organisasi
X2	=	kecerdasan emosional
X3	=	disiplin
a	=	Konstanta
b _{1-b4}	=	Koefisien regresi
e	=	<i>error term</i>

Persamaan diatas akan diestimasi dengan menggunakan metode *Ordinary Least Square (OLS)* dan memperhatikan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Penggunaan regresi linier berganda metode *ordinary least square (OLS)* sebagai peralatan analisis data, mensyaratkan adanya uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ialah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng. “ Data yang baik ialah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yaitu distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan Situmorang (2014:114) ”.

1) Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel *dependent* sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Data dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan dan kiri.

2) Uji *Probability Plot (P-Plot)*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data dapat digambarkan dengan plotting.

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regretion Standarized Residual* melalui SPSS, dimana:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

2. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai K-S adalah *Asymp.Sig (2 Tailed)* > 0.05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang linier di antara beberapa variabel bebas atau semua variabel bebas. Jika terjadi multikolinieritas yang serius di dalam model regresi maka estimasi koefisien regresi masing-masing variabel bebas yaitu komitmen organisasi, dukungan organisasi, kecerdasan emosional, komunikasi, kepemimpinan, disiplin dan toleransi terhadap budaya organisasi akan menyimpang (bias).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi dengan melihat nilai koefisien (r) antara sesama variabel bebas, dalam hal ini digunakan koefisien korelasi pearson. Apabila nilai koefisien korelasi (r) antara sesama variabel bebas lebih besar dari nilai koefisien determinasi (r^2), maka dengan tegas dapat disimpulkan bahwa multikolinieritas yang terdapat dalam model regresi dinyatakan sebagai masalah serius.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui homogenitas variabel yang ditimbulkan oleh variabel pengganggu. Jika timbul gejala heteroskedastisitas di model regresi akan menyebabkan hasil pengujian

hipotesis menjadi tidak signifikan. Dalam penelitian ini pengujian gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan dengan Uji Park.

3. Analisis Factor (*confirmatory Factor Analysis*)

Selanjutnya dilakukan analisis faktor yang bertujuan untuk menemukan suatu cara meringkas informasi yang ada dalam variabel asli (awal) menjadi satu set dimensi baru atau variate (faktor) dengan rumus :

$$X_i = B_{i1} F_1 + B_{i2} F_2 + B_{i3} F_3 + B_{i4} F_4 + B_{i5} F_5 + B_{i6} F_6 + B_{i7} F_7 + V_{\mu i}$$

Sumber : Rusiadi dkk (2015:241)

Dimana :

X_i = Variabel ke-i yang dibakukan

B_{ij} = Koefisien regresi parsial yang untuk variabel i pada *commonfactor* ke-j

F_j = *Commonfactor* ke-i

V_i = Koefisien regresi yang dibakukan untuk variabel ke-i pada faktor yang unik ke-i

μ_i = Faktor unik variabel ke-i

Kriteria pengujian faktor dinyatakan merupakan faktor dominan apabila memiliki koefisien komponen matrix $\geq 0,5$. Khusus untuk analisis faktor, sejumlah asumsi berikut harus dipenuhi Rusiadi dkk (2015:241):

1. Korelasi antar variabel independent. Besar korelasi atau korelasi antar independen variabel harus cukup kuat, missal diatas 0,5.

2. Korelasi parsial. Besar korelasi parsial, korelasi antar dua variabel dengan menganggap variabel tetap yang lain, seharusnya kecil. Pada SPSS deteksi terhadap korelasi parsial diberikan pilihan pada *Anti-Image Correlation*.
3. Pengujian seluruh matriks korelasi atau korelasi antar variabel, dapat diukur dengan besaran *Bartlett Test Of Sphericity* atau *Measure Sampling Adequacy*(MSA). Pengujian ini harus adanya korelasi yang signifikan diantara sedikitnya beberapa variabel.
4. Pada beberapa kasus, asumsi normalitas dari variabel atau faktor yang terjadi sebaiknya dipenuhi.

I. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis tentang signifikansi pengaruh komitmen organisasi, dukungan organisasi, kecerdasan emosional, komunikasi, kepemimpinan, disiplin dan toleransi terhadap budaya organisasi karyawan PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh menggunakan statistik uji F dan uji t.

1. Uji F (F-test)

Statistik uji F (F-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh komitmen organisasi, dukungan organisasi, kecerdasan emosional, komunikasi, kepemimpinan, disiplin dan toleransi terhadap budaya organisasi karyawan PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh, dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel dapat diartikan secara simultan (bersamaan) komitmen organisasi, dukungan organisasi, kecerdasan emosional,

komunikasi, kepemimpinan, disiplin dan toleransi berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

- b. Apabila nilai F hitung $< F$ tabel dapat diartikan secara simultan (bersamaan) komitmen organisasi, dukungan organisasi, kecerdasan emosional, komunikasi, kepemimpinan, disiplin dan toleransi tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh

2. Uji t (t-test)

Statistik uji T (T-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh komitmen organisasi, dukungan organisasi, kecerdasan emosional, komunikasi, kepemimpinan, disiplin dan toleransi tidak secara parsial terhadap budaya organisasi PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai t hitung suatu variabel $>$ tabel dapat diartikan secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh
- b. Apabila nilai t hitung suatu variabel $<$ tabel dapat diartikan secara parsial variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT PP London Sumatera Indonesia Tbk

PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis yang pertama kali di bangun oleh sekawan Harrisons & Crossfield Plc tahun 1906 oleh perusahaan perkebunan dan perdagangan yang berbasis di London. Perkebunan London-Sumatra, atau yang lebih dikenal luas dengan nama Lonsum yang merupakan singkatan dari London Sumatera sekarang sangat berkembang pesat menjadi salah satu perusahaan besar di Indonesia bahkan di kalangan international, memiliki lahan tidak kurang dari 100.000 hektar perkebunan kelapa sawit, the, karet, dan kakao atau coklat yang tersebar luas di empat pulau besar di Indonesia.

Pada mulanya, Lonsum hanya mengkhususkan diri pada penanaman karet, teh dan kakao. Saat Indonesia baru merdeka, Lonsum beralih dan focus pada perkebunan tanaman karet, menjadi tanaman kelapa sawit di era tahun 1980. Di masa sekarang perusahaan telah mengandalkan kelapa sawit sebagai komoditi utama dalam proses produksinya. Lonsum telah memiliki tiga puluh delapan yang menjadi perkebunan inti perusahaan dan tiga belas yang dijadikan sebagai perkebunan plasma yang tersebar di Indonesia diantaranya Sumatera,

Jawa, Kalimantan dan Sulawesi, yang menjadikan produksi utama Perseroan di bidang pengembangan pengolahan kelapa sawit serta sebagai penelitian terhadap kegiatan tersebut, keahlian di bidang agromanajemen, serta tenaga kerja yang terampil dan profesional.

Lingkup usaha sudah berkembang meliputi permulaan tanaman, penanaman, pemanenan, pengelolaan dan penjualan produk-produk kelapa sawit, karet, kakao dan teh. Perseroan memiliki 22 fasilitas pengolahan diantaranya Sumatera, Jawa, Kalimantan dan Sulawesi. Perusahaan Lonsum juga telah memiliki nama dibidang perkebunan kelapa sawit yang sudah sangat dikenal luas.

PT PP London Sumatera Tbk telah berhasil memperoleh sertifikasi yang dikeluarkan oleh Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) 2009 sebagai salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia, hasil tersebut diperoleh berdasarkan pelaksanaan audit ahli independen atas perkebunan dan pabrik kelapa sawit di Sumatra Utara. Komitmen Perusahaan Lonsum sebagai produsen minyak kelapa sawit terus berlanjut dengan keberhasilan menyelesaikan audit tahunan di tahun 2010.

Pada awal 1994, Harrisons & Crosfield memberanikan diri mempublisk saham perusahaan Lonsum kepada salah satu perusahaan besar yaitu PT. Pan London Sumatra Plantations (PPLS), mengantarkan PT PP London Sumatera Tbk berubah sebagai perusahaan publik dengan kepemilikan saham terbuka melalui pencatatan saham di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya pada tahun 1996. Selanjutnya di akhir 2007,

perusahaan Indofood Agri Resources Ltd (IndoAgri), yang merupakan anak dari perusahaan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk yang sama-sama mengkhususkan diri dibidang perkebunan, beralih sebagai pemegang saham terbanyak perusahaan melalui anak dari perusahaannya di Indonesia, PT.Salim Ivomas Pratama (SIMP), sampai Perseroan menjadi bagian dari Indofood Group (Grup). Pada bulan Desember 2010, IndoAgri melepaskan 8% kepemilikannya di Lonsum, dimana 3,1% dijual ke SIMP.

b. Visi dan Misi PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk

Visi:

Visi PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk, menjadi perusahaan yang dikenal dibidang usaha agri bisnis dimata dunia.

Misi:

Menambah nilai bagi “*stakeholders*” di bidang agribisnis.

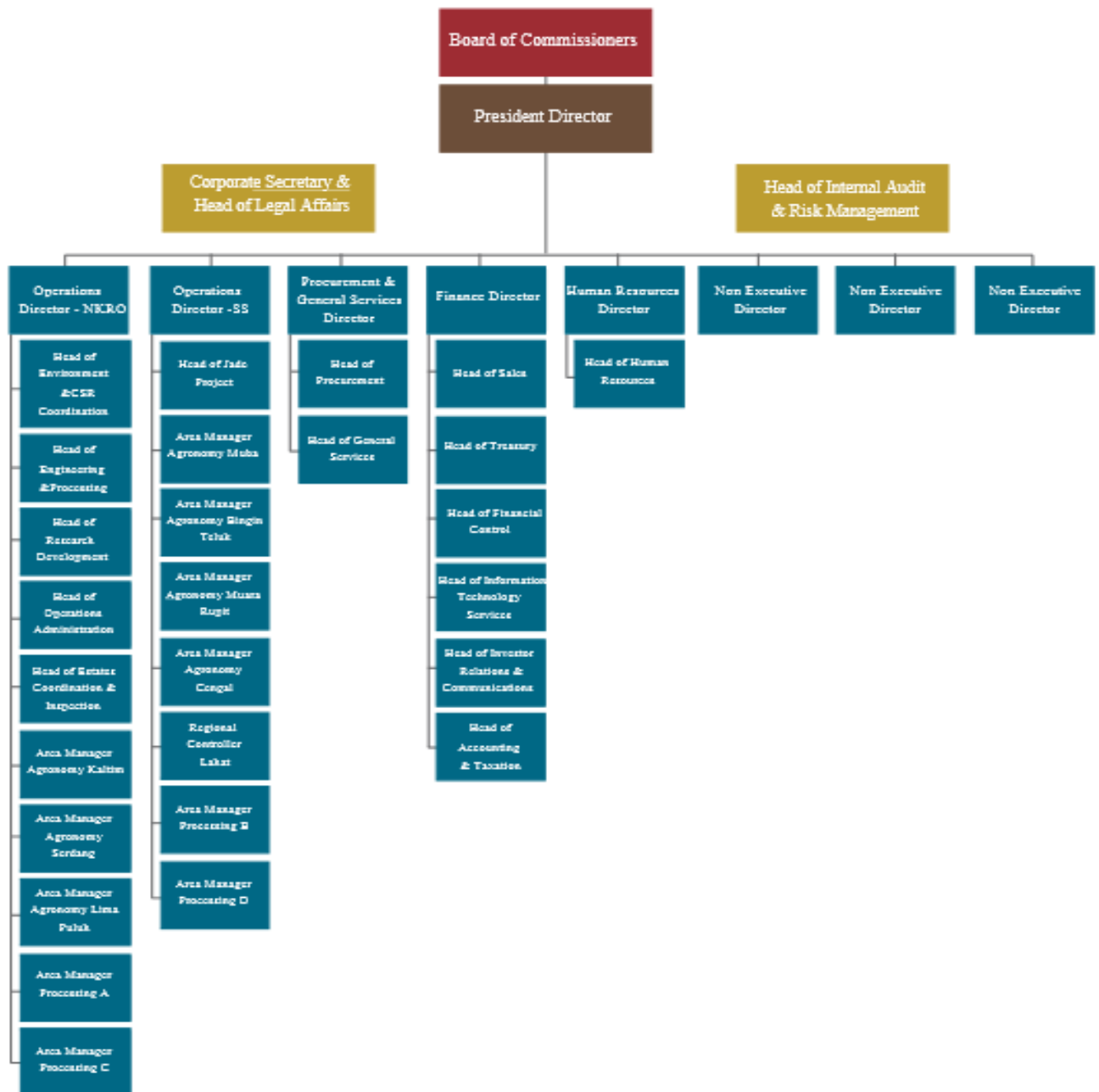
c. Struktur Organisasi, Tugas, dan Tanggungjawab PT PP London Sumatera Indonesia Tbk.

Struktur organisasi ialah suatu unsur terpenting dalam organisasi atau perusahaan. Fungsi struktur organisasi diantaranya untuk pembagian wewenang, menyusun pembagian kerja dan merupakan suatu sistem komunikasi. Dengan demikian kegiatan yang beraneka ragam dalam suatu perusahaan disusun secara teratur sehingga tujuan usaha yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan baik.

Dalam penerapan struktur organisasi dari suatu perusahaan selalu berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Untuk menetapkan suatu

struktur organisasi dapat dilihat sesuai dengan jenis perusahaan dan lingkup kebutuhan perusahaan yang menggunakannya.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: www.lonsum.com

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi dan persentasi berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	24	40%
Perempuan	36	60%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Pada tabel 4.1 disajikan distribusi frekuensi dan persentase berdasarkan variabel jenis kelamin. Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui dari 60 responden yang diteliti, terdapat 24 (40%) responden dengan jenis kelamin laki-laki, sementara terdapat 36 (60%) responden dengan jenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
30 – 40 Tahun	21	35,0 %
41 – 50 Tahun	32	53,3 %
>50 Tahun	7	11,67 %
Total	60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Tabel 4.2 disajikan distribusi frekuensi dan persentase berdasarkan variabel usia. Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui dari 60 responden yang diteliti, terdapat 21 (35 %) responden dengan usia 30 - 40 tahun, sementara terdapat 32 (53,3%) responden dengan usia 41 - 50 tahun dan terdapat 7 (11,67 %) responden dengan usia > 50 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi dan Persentase berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	42	70.0 %
D3	13	21,67 %
S1	5	8.33 %
Total	60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Tabel 4.3 disajikan distribusi frekuensi dan persentase berdasarkan variabel pendidikan terakhir. Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui dari 60 responden yang diteliti, terdapat 42 (70%) responden dengan pendidikan SMA, 13 (21,67%) dengan pendidikan DIII dan 5 (8,33%) responden dengan pendidikan S1.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari 7 (Tujuh) variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi, Dukungan Organisasi, Kecerdasan emosional, Komunikasi, Kepemimpinan, Disiplin dan Toleransi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Budaya Organisasi. Responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah sebanyak 60 orang.

Tabel yang menunjukkan interval untuk kriteria angket respon dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 4.4 Kriteria Angket Respon

No.	Interval Skor	Kategori
1	0 – 1,9	Sangat Kurang
2	2 – 2,9	Kurang
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : (S. Eko Putro Widoyoko, 2009:238)

Adapun tanggapan responden terhadap variabel penelitian akan dipaparkan di bawah ini:

a. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Variabel Komitmen Organisasi (X_1) dibentuk oleh 3 (Tiga) indikator yang terdiri dari Identifikasi (x_{1-1}), Keterlibatan(x_{1-2}), Loyalitas(x_{1-3}), serta ada 3 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.5 sampai dengan tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Identifikasi (X_{1-1}) Indikator Keterlibatan (X_{1-2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mendukung dan percaya dengan tindakan yang dilakukan oleh manajemen demi kebaikan organisasi		Saya selalu terlibat dalam setiap kegiatan organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	8	13,3	8	13,3
Cukup	14	23,3	9	15,0
Setuju	18	30,3	27	45,0
Sangat Setuju	20	33,0	16	26,7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	3.83		3.83	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.5 indikator Identifikasi direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya mendukung dan percaya dengan tindakan yang dilakukan oleh manajemen demi kebaikan organisasi, sebanyak 20 responden (33 %) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3.38. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik untuk mendukung dan percaya dengan tindakan yang dilakukan oleh manajemen demi kebaikan organisasi.

Indikator Pelatihan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item saya selalu terlibat dalam setiap kegiatan organisasi, sebanyak 27 responden (45 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.85. Jawaban ini menggambarkan bahwabahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik untuk selalu terlibat dalam setiap kegiatan organisasi.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Loyalitas ($X_{1.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan apapun	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	9	15.0
Cukup	11	18.3
Setuju	22	36.7
Sangat Setuju	18	30.0
Total	60	100.0
Mean	3.81	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator Pengalaman direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan apapun, sebanyak 22 responden (36,7 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.81. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan apapun.

b. Variabel Dukungan Organisasi (X₂)

Variabel Dukungan Organisasi (X₂) yang terbentuk dari 2 (Dua) indikator yang terdiri dari Dukungan Intristik (X_{2.1}), Dukungan Ekstristik (X_{2.2}), serta ada 2 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Dukungan Intristik(X_{2.1})
Penilaian Responden Terhadap Indikator Dukungan Ekstristik(X_{2.2})**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya telah mendapatkan gaji, tunjangan, dan bonus yang sesuai dengan kinerja saya		Saya mendapatkan perhatian dalam pekerjaan, serta informasi pengembangan diri dari atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	12	20.0	15	25.0
Cukup	11	18.3	9	15.0
Setuju	21	35.0	19	31.7
Sangat Setuju	16	26.7	17	28.3
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	3.68		3.63	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator Dukungan Intristik direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya telah mendapatkan gaji, tunjangan, dan bonus yang sesuai dengan kinerja saya, sebanyak 21 responden (35 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.68. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai telah mendapatkan gaji, tunjangan, dan bonus yang sesuai dengan kinerja.

Indikator Dukungan Ekstristik direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya mendapatkan perhatian dalam pekerjaan, serta informasi

pengembangan diri dari atasan, sebanyak 19 responden (31,7 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.63. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawanmendapatkan perhatian dalam pekerjaan, serta informasi pengembangan diri dari atasan.

c. Variabel Kecerdasan Emosional (X3)

Variabel Kecerdasan Emosional (X_3) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari *Self Awareness* (x_{3-1}), *Self Regulation* (x_{3-2}), *Self Motivation* (x_{3-3}), dan *Social Awareness* (x_{3-4}) serta ada 4 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.8 sampai dengan 4.9 berikut :

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator *Self Awareness*(X_{3-1})
Penilaian Responden Terhadap Indikator *Self Regulation*(X_{3-2})**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya menyadari kelebihan dan kekurangan yang saya miliki dalam organisasi		Saya mampu mengendalikan emosi pada saat saya bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	9	15.0	11	18.3
Cukup	8	13.3	14	23.3
Setuju	24	40.0	16	26.7
Sangat Setuju	10	31.7	19	31.7
Total	60	100.0	75	100.0
Mean	3.88		3.71	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator *Self Awareness* direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya menyadari kelebihan dan kekurangan

yang saya miliki dalam organisasi, sebanyak 24 responden (40 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.88. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan menyadari kelebihan dan kekurangan yang karyawan miliki dalam organisasi.

Indikator *Self Regulation* direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya mampu mengendalikan emosi pada saat saya bekerja, sebanyak 19 responden (31,7 %) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3.71. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan mampu mengendalikan emosi pada saat karyawan bekerja.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator *Self motivation*(X₃₋₃)
Penilaian Responden Terhadap Indikator *Social Awareness*(X₃₋₄)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu memotivasi diri saya sendiri dalam bekerja		Saya memahami perasaan dan pemikiran terhadap situasi rekan kerja dalam organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	6	10.0	6	10.0
Cukup	7	11.7	9	15.0
Setuju	13	21.7	21	35.0
Sangat Setuju	34	56.7	24	40.0
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4.25		4.05	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator *Self Motivation* direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya selalu memotivasi diri saya sendiri dalam bekerja, sebanyak 34 responden (56,7 %) menyatakan sangat setuju,

dengan nilai rata-rata 4.25. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah baik mengenai karyawan selalu memotivasi diri karyawan sendiri dalam bekerja.

Indikator *Social Awareness* direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya memahami perasaan dan pemikiran terhadap situasi rekan kerja dalam organisasi, sebanyak 24 responden (40 %) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4.05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah baik mengenai karyawan memahami perasaan dan pemikiran terhadap situasi rekan kerja dalam organisasi.

d. Variabel Komunikasi (X4)

Variabel Komunikasi (X_4) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Komunikasi sesama karyawan (x_{4-1}), Komunikasi dengan karyawan bagian lain(x_{4-2}), komunikasi antar sesama kepala bagian (x_{4-3}), Koordinasi pimpinan dengan karyawan (x_{4-4}), dan Koordinasi antar sesama karyawan (x_{4-5}), serta ada 5 pertanyaan untuk seluruh indikator tersebut. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.10 sampai dengan tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Sesama Karyawan ($X_{3.1}$) Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi dengan karyawan bagian lain ($X_{4.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan sesama karyawan didalam organisasi		Saya memiliki komunikasi yang baik dengan sesama karyawan di bagian lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	8	13.3	14	23,3
Cukup	8	13.3	13	21.7
Setuju	22	36.7	21	35.0
Sangat Setuju	22	36.7	12	20.0
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	3.96		3.51	

Su
mb
er :
Has
il
Pen
gol
aha
n
SPS

S Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator Komunikasi sesama karyawan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya memiliki komunikasi yang baik dengan sesama karyawan didalam organisasi, sebanyak 22 responden (36,7 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.96. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan sesama karyawan didalam organisasi.

Indikator Komunikasi dengan karyawan bagian lain direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya memiliki komunikasi yang baik dengan sesame karyawan dibagian lain, sebanyak 21 responden (35 %)

menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.51. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan sesama karyawan dibagian lain.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi antar sesama kepala bagian (X_{4.3}) Penilaian Responden Terhadap Indikator Koordinasi pimpinan dengan karyawan (X_{4.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya berkomunikasi dengan baik antar sesama kepala bagian		Pimpinan saya selalu memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	8	13,3	8	13,3
Cukup	12	20.0	4	6.7
Setuju	20	33.3	20	33.3
Sangat Setuju	20	33.3	28	46.7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	3.86		4.13	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator Komunikasi antar sesama kepala bagian direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya berkomunikasi dengan baik antar sesama kepala bagian, sebanyak 20 responden (33,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.86. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan berkomunikasi dengan baik antar sesama kepala bagian.

Indikator Koordinasi pimpinan dengan karyawan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Pimpinan saya selalu memberikan arahan

yang jelas dalam pekerjaan, sebanyak 28 responden (46.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.13. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah baik mengenai Pimpinan karyawan selalu memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Koordinasi antar sesama karyawan (X_{4.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya mendapatkan informasi pekerjaan dengan dari sesama karyawan	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	10	16,7
Cukup	13	21.7
Setuju	21	35.0
Sangat Setuju	16	26.7
Total	60	100.0
Mean	3.71	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator Koordinasi antar sesama karyawan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya mendapatkan informasi pekerjaan dengan dari sesama karyawan, sebanyak 21 responden (35 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.71. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan mendapatkan informasi pekerjaan dengan dari sesama karyawan.

e. Variabel Kepemimpinan (X₅)

Variabel Kepemimpinan(X₅) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri

dari Kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain (x_{5-1}), Kemampuan yang efektifitas (x_{5-2}), Kepemimpinan (x_{5-3}), Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu (x_{5-4}), dan Kemampuan dalam mendelegasikan wewenang (x_{5-5}) serta ada 5 pertanyaan untuk seluruh indikator tersebut. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.13 sampai dengan tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain (X_{5-1})
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan yang efektif (X_{5-2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa terpengaruh dengan perilaku pimpinan		Saya menilai pimpinan saya seorang pemimpin yang memiliki efektifitas dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	13	21.7	10	16.7
Cukup	15	25.0	11	18.3
Setuju	23	38.3	15	25.0
Sangat Setuju	9	15.0	24	40.0
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	3.46		3.88	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator Kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya merasa terpengaruh dengan perilaku pimpinan, sebanyak 23 responden (38,3 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.46. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan merasa terpengaruh dengan perilaku pimpinan.

Indikator Kemampuan yang efektif direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya menilai pimpinan saya seorang pemimpin yang memiliki efektivitas dalam bekerja, sebanyak 24 responden (40 %) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3.68. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan menilai pimpinan karyawan seorang pemimpin yang memiliki efektivitas dalam bekerja.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan yang partisipatif (X₅₋₃) Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu (X₅₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya menilai pimpinan saya seorang pemimpin yang memiliki partisipatif lebih dalam pekerjaan		Pimpinan saya mampu mendelegasikan tugas dalam waktu yang tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	9	15.0	9	15.0
Cukup	8	13.3	13	21.7
Setuju	20	33.3	23	38.3
Sangat Setuju	23	38.3	15	25.0
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	3.95		3.73	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator Kepemimpinan yang partisipatif direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya menilai pemimpin saya seorang pemimpin yang memiliki partisipatif lebih dalam

pekerjaan, sebanyak 23 responden (38,3 %) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3.95. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan menilai pemimpin karyawan seorang pemimpin yang memiliki partisipatif lebih dalam pekerjaan.

Indikator Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Pimpinan saya mampu mendelegasikan tugas dalam waktu yang tepat, sebanyak 23 responden (38,3 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.73. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai item Pimpinan karyawan mampu mendelegasikan tugas dalam waktu yang tepat.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan dalam mendelegasikan wewenang ($X_{5.5}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya selalu menjaga kekompakan antar sesama rekan kerja	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	9	15.0
Cukup	7	11.7
Setuju	20	33.3
Sangat Setuju	24	40.0
Total	60	100.0
Mean	3.98	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator Kemampuan dalam mendelegasikan wewenang direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya selalu menjaga kekompakan antar sesama rekan kerja, sebanyak 24 responden (40%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3.98. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan selalu menjaga kekompakan antar sesama rekan kerja.

f. Variabel Disiplin (X₆)

Variabel Disiplin(X₆) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari besar kecilnya pemberian kompensasi (x₆₋₁), ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi (x₆₋₂), ada tidaknya atursn (x₆₋₃), keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan(x₆₋₄), dan ada tidaknya pengawasan pimpinan (x₆₋₅) serta ada 5 pertanyaan untuk seluruh indikator tersebut. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.16 sampai dengan tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Besar kecilnya pemberian kompensasi (X₆₋₁) Penilaian Responden Terhadap Indikator Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi (X₆₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mendapatkan kompensasi sesuai dengan harapan dan kinerja yang telah saya lakukan		Pimpinan saya selalu mencontohkan perbuatan yang baik dalam setiap pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	11	18.3	11	18.3

Cukup	12	20.0	16	26.7
Setuju	23	38.3	23	38.3
Sangat Setuju	14	23.3	10	16.7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	3.66		3.53	

Berdasarkan tabel 4.16 indikator besar kecilnya pemberian kompensasi direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya mendapatkan kompensasi sesuai dengan harapan dan kinerja yang telah saya lakukan, sebanyak 23 responden (38,3 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.66. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan mendapatkan kompensasi sesuai dengan harapan dan kinerja yang telah karyawan lakukan.

Indikator ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Pimpinan saya selalu mencontohkan perbuatan yang baik dalam setiap pekerjaannya, sebanyak 23 responden (38,3 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.53. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai Pimpinan karyawan selalu mencontohkan perbuatan yang baik dalam setiap pekerjaannya.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ada tidaknya aturan (X_{6.3}) Penilaian Responden Terhadap Indikator Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan (X_{6.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa aturan yang ada diperusahaan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih maksimal		Pimpinan saya selalu mengambil keputusan dan tindakan yang benar dalam setiap pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	7	11.7	7	11.7
Cukup	12	20.0	10	16.7
Setuju	21	35.0	19	31.7
Sangat Setuju	20	33.3	24	40.0
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	3.90		4.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator Ada tidaknya aturan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Saya merasa aturan yang ada diperusahaan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih maksimal, sebanyak 21 responden (35%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.90. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan merasa aturan yang ada diperusahaan membuat pekerjaan.

Indikator Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Pimpinan saya selalu mengambil keputusan dan tindakan yang benar dalam setiap pekerjaan, sebanyak 24 responden (40%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok

Estate Lima Puluh sudah baik mengenai pimpinan karyawan selalu mengambil keputusan dan tindakan yang benar dalam setiap pekerjaan.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ada tidaknya pengawasan pimpinan (X₆₋₅)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Setiap melakukan pekerjaan saya selalu diawasi oleh pimpinan	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	7	11.7
Cukup	14	23.3
Setuju	26	43.3
Sangat Setuju	13	21.7
Total	60	100.0
Mean	3.75	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.18 indikator Ada tidaknya pengawasan pimpinan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Item Setiap melakukan pekerjaan saya selalu diawasi oleh pimpinan, sebanyak 26 responden (43.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai Setiap melakukan pekerjaan karyawan selalu diawasi oleh pimpinan.

g. Variabel Toleransi (X₇)

Variabel Toleransi (X₇) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari menjaga hak rekan yang berbeda agama untuk melaksanakan ajaran agamanya (x₇₋₁), menghargai pendapat yang berbeda sebagai suatu yang alami dan insani (x₇₋

2), bekerja sama dengan rekan kerja yang beda agama, suku, ras, etnis dan kegiatan organisasi ($x_{7.3}$), dan bersahabat dengan rekan yang berbeda pendapat ($x_{7.4}$) serta ada 4 pertanyaan untuk seluruh indikator tersebut. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.19 sampai dengan tabel 4.20 berikut :

**Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Menjaga hak rekan yang berbeda agama untuk melaksanakan ajaran agamanya($X_{7.1}$)
Penilaian Responden Terhadap Indikator Menghargai pendapat yang berbeda sebagai suatu yang alami dan insani($X_{7.2}$)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya membiarkan rekan kerja yang berbeda agama untuk beribadah dengan tenang		Saya menghargai setiap pendapat yang dikeluarkan oleh rekan kerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	10	16.7	5	8.3
Cukup	13	21.7	13	21.7
Setuju	23	38.3	24	40.0
Sangat Setuju	14	23.3	18	30.0
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	3.68		3.91	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.19 indikator menjaga hak rekan yang berbeda agama untuk melaksanakan ajaran agamanya direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut : Item Saya membiarkan rekan kerja yang berbeda agama untuk beribadah dengan tenang, sebanyak 23 responden (38,3 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.68. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP

London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan membiarkan rekan kerja yang berbeda agama untuk beribadah dengan tenang.

Indikator menghargai pendapat yang berbeda sebagai suatu yang alami dan insani direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut : Item saya menghargai setiap pendapat yang dikeluarkan oleh rekan kerja saya, sebanyak 24 responden (40%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.91. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan menghargai setiap pendapat yang dikeluarkan oleh rekan kerja karyawan.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja sama dengan rekan kerja yang beda agama, suku, ras, etnis dan kegiatan organisasi (X_{7.3})
Penilaian Responden Terhadap Indikator Bersahabat dengan rekan yang berbeda pendapat(X_{7.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa mendapatkan banyak dukungan dalam pekerjaan oleh perusahaan, atasan, rekan kerja, bawahan, dan seluruh keluarga		Saya bergaul dengan rekan yang tidak bersependapat dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	4	6.7	3	5.0
Cukup	12	20.0	10	16.7
Setuju	22	36.7	17	28.3
Sangat Setuju	22	36.7	30	50.0
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4.03		4.23	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.20 indikator Bekerja sama dengan rekan kerja yang beda agama, suku, ras, etnis dan kegiatan organisasi direpresentasikan oleh 1 item

pernyataan sebagai berikut : Item saya merasa mendapatkan banyak dukungan dalam pekerjaan oleh perusahaan, atasan, rekan kerja, bawahan, dan seluruh keluarga, sebanyak 22 responden (36.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.03. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah baik mengenai karyawan merasa mendapatkan banyak dukungan dalam pekerjaan oleh perusahaan, atasan, rekan kerja, bawahan, dan seluruh keluarga.

Indikator bersahabat dengan rekan yang berbeda pendapat direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut : Item saya bergaul dengan rekan yang tidak bersependapat dengan baik, sebanyak 30 responden (50%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4.23. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah baik mengenai karyawan bergaul dengan rekan yang tidak bersependapat dengan baik.

h. Variabel Budaya Organisasi (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Inovasi (y_{1-1}), perhatian ke hal yang lebih rinci (y_{2-2}), orientasi hasil (y_{3-3}), orientasi orang (y_{4-4}), orientasi tim (y_{5-5}), keagresifan (y_{6-6}), dan kemantapan/stabilitas (y_{7-7}) serta ada 7 pertanyaan untuk seluruh indikator tersebut. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing- masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.21 sampai dengan tabel 4.24 berikut :

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Inovasi (Y₁) Penilaian Responden Terhadap Indikator Perhatian ke hal yang lebih rinci (Y₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Cara baru dan lebih baik dalam pekerjaan terus menerus saya praktekan dan perusahaan mendukungnya		Saya selalu memperhatikan detail pekerjaan yang diberikan kepada saya sebelum saya menyelesaikannya sehingga tidak ada kesalahan dalam pengerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	8	13.3	10	16.7
Cukup	14	23.3	17	28.3
Setuju	21	35.0	18	30.0
Sangat Setuju	17	28.3	15	25.0
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	3.78		3.61	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.21 indikator inovasi direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut : Item cara baru dan lebih baik dalam pekerjaan terus menerus saya praktekan dan perusahaan mendukungnya, sebanyak 21 responden (35%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.78. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai cara baru dan lebih baik dalam pekerjaan terus menerus karyawan praktekan dan perusahaan mendukungnya.

Indikator Perhatian ke hal yang lebih rinci direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut : Item saya selalu memperhatikan detail pekerjaan yang diberikan kepada saya sebelum saya menyelesaikannya sehingga tidak ada kesalahan dalam pengerjaannya, sebanyak 18 responden (30%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.61. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan

PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan selalu memperhatikan detail pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sebelum karyawan menyelesaikannya sehingga tidak ada kesalahan dalam pengerjaannya.

**Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Hasil (Y₃)
Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi orang (Y1₄)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil terbaik		Saya selalu mengikuti keputusan yang telah ditetapkan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	7	11.7	4	6.7
Cukup	17	28.3	10	16.7
Setuju	20	33.3	30	50.0
Sangat Setuju	16	26.7	16	26.7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	3.75		3.96	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.22 indikator orientasi hasil direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut : Untuk item saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil terbaik, sebanyak 20 responden (33.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.75. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan dengan hasil terbaik.

Indikator orientasi orang direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Untuk item saya selalu mengikuti keputusan yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 30 responden (50 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-

rata3.96. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan selalu mengikuti keputusan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Tim (Y1.5)

Penilaian Responden Terhadap Indikator Keagresifan (Y.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Dalam mengerjakan sesuatu, saya selalu melibatkan kelompok divisi dan tidak bekerja sendiri		Saya lebih suka bersaing dalam menyelesaikan pekerjaan dari pada bekerja sama dengan rekan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	3	5.0	4	6.7
Cukup	8	13.3	9	15.0
Setuju	18	30.0	18	30.0
Sangat Setuju	31	51.7	29	48.3
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4.28		4.20	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.23 indikator orientasi tim direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut : Untuk item dalam mengerjakan sesuatu, saya selalu melibatkan kelompok divisi dan tidak bekerja sendiri, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4.28. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah baik mengenai dalam mengerjakan sesuatu, karyawan selalu melibatkan kelompok divisi dan tidak bekerja sendiri.

Indikator keagresifan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut: Saya lebih suka bersaing dalam menyelesaikan pekerjaan dari pada bekerja sama dengan rekan, sebanyak 29 responden (48.3%) menyatakan sangat

setuju, dengan nilai rata-rata 4.20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah baik mengenai karyawan lebih suka bersaing dalam menyelesaikan pekerjaan daripada bekerja sama dengan rekan.

Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemantapan/Stabilitas (Y.7)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya selalu mendapatkan arahan untuk mempertahankan pekerjaan dan status sebagai karyawan di perusahaan	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	11	18.3
Cukup	13	21.7
Setuju	24	40.0
Sangat Setuju	12	20.0
Total	60	100.0
Mean	3.61	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.24 indikator Kemantapan/Stabilitas direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut : Untuk item saya selalu mendapatkan arahan untuk mempertahankan pekerjaan dan status sebagai karyawan di perusahaan, sebanyak 24 responden (40%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.61. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT.PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh sudah cukup baik mengenai karyawan selalu mendapatkan arahan untuk mempertahankan pekerjaan dan status sebagai karyawan di perusahaan.

4. Pengujian Validitas

Selanjutnya dilakukan pengujian validitas terhadap butir-butir pertanyaan kuesioner. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel. Untuk menghitung nilai R Tabel, terlebih dahulu menghitung nilai derajat bebas (db).

$$db = n - 2 = 60 - 2 = 58$$

Setelah diperoleh nilai db, selanjutnya menghitung nilai R Tabel berdasarkan Tabel R. Diketahui nilai R Tabel dengan db = 73 dan tingkat signifikansi 0,05 adalah R Tabel = 0,2542. Berikut hasil dari uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan dari variabel komitmen organisasi sampai variabel toleransi.

Tabel 4.25 Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Komitmen Organisasi Sampai Variabel Toleransi

Pertanyaan butir ke-	Simbol	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	PX11	0.552	0.2542	Valid
2	PX12	0.545	0.2542	Valid
3	PX13	0.631	0.2542	Valid
4	PX21	0.573	0,2542	Valid
5	PX22	0.573	0,2542	Valid
6	PX31	0.660	0.2542	Valid
7	PX32	0.480	0.2542	Valid
8	PX33	0.649	0.2542	Valid
9	PX34	0.732	0.2542	Valid
10	PX41	0.760	0.2542	Valid
11	PX42	0.680	0.2542	Valid
12	PX43	0.761	0.2542	Valid
13	PX44	0.829	0.2542	Valid
14	PX45	0.691	0.2542	Valid
15	PX51	0.515	0.2542	Valid
16	PX52	0.660	0.2542	Valid
17	PX53	0.692	0.2542	Valid
18	PX54	0.787	0.2542	Valid
19	PX55	0.639	0.2542	Valid
20	PX61	0.433	0.2542	Valid

21	PX62	0.624	0.2542	Valid
22	PX63	0.855	0.2542	Valid
23	PX64	0.760	0.2542	Valid
24	PX65	0.679	0.2542	Valid
25	PX71	0.414	0.2542	Valid
26	PX72	0.470	0.2542	Valid
27	PX73	0.426	0.2542	Valid
28	PX74	0.460	0.2542	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel komitmen organisasi sebanyak 3 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.2542. Diketahui seluruh pertanyaan komitmen organisasi dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.2542, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel dukungan organisasi sebanyak 2 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0,2542. Diketahui seluruh pertanyaan dukungan organisasi dengan nilai R Hitung > R Tabel 0,2542, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel kecerdasan emosional sebanyak 4 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0,2542. Diketahui

seluruh pertanyaan kecerdasan emosional dengan nilai R Hitung > R Tabel 0,2542, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel komunikasi sebanyak 5 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0,2542. Diketahui seluruh pertanyaan komunikasi dengan nilai R Hitung > R Tabel 0,2542, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel kepemimpinan sebanyak 5 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0,2542. Diketahui seluruh pertanyaan kepemimpinan dengan nilai R Hitung > R Tabel 0,2542, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel disiplin sebanyak 5 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0,2542. Diketahui seluruh pertanyaan disiplin dengan nilai R Hitung > R Tabel 0,2542, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel toleransi sebanyak 4 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0,2542. Diketahui seluruh pertanyaan toleransi dengan nilai R Hitung > R Tabel 0,2542, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.26 Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Budaya Organisasi

Pertanyaan butir ke-	Simbol	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	PY11	0.474	0.2542	Valid
2	PY12	0.527	0.2542	Valid
3	PY13	0.386	0.2542	Valid
4	PY14	0.579	0.2542	Valid
5	PY15	0.727	0.2542	Valid
6	PY16	0.480	0.2542	Valid
7	PY17	0.504	0.2542	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel budaya organisasi sebanyak 7 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0,2542. Diketahui seluruh pertanyaan budaya organisasi dengan nilai R Hitung > R Tabel 0,2542, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

5. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas ialah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak menggunakan *alpha cronbach*. Angket akan dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawahini:

Tabel 4.27 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,748	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Dukungan Organisasi	0,728	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Kecerdasan Emosional	0,809	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Komunikasi	0,896	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Kepemimpinan	0,848	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Disiplin	0,852	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Toleransi	0,661	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Budaya Organisasi	0,791	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

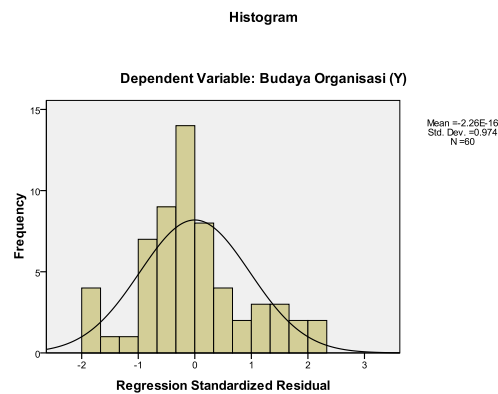
Dari tabel 4.27 di atas, jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

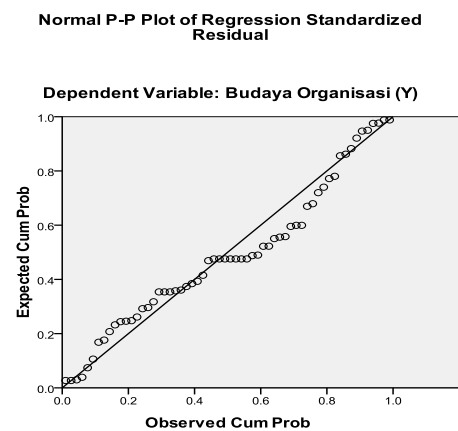
Uji normalitas ialah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam

penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p , dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.



Gambar 4.2 Uji Histogram

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.



Gambar 4.3 Uji Normal Probability Plot

Gambar 4.3 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel komitmen organisasi, dukungan organisasi terhadap budaya organisasi berdistribusi secara normal.

Tabel 4.29

Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,51233909
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,069
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distributin Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22 (2019)

Pada tabel 4.29 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan *kolmogorov smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ialah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis yang menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinieritas (Ghozali 2013).

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah di distribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.30 Uji Multikolieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Organisasi (X1)	.922	1.084
Kecerdasan Emosional (X3)	.978	1.022
Disiplin (X6)	.940	1.064

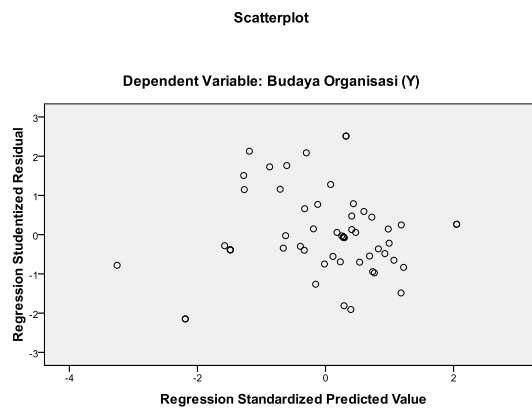
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22.0(2019)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.30, nilai VIF dari komitmen organisasi adalah 1,084, nilai VIF dari variabel kecerdasan emosional adalah 1,022 dan nilai VIF dari variabel disiplin adalah 1,064. Karena seluruh nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID pada sumbu Y, dan ZPRED pada sumbu X, Ghozali (2013). Ghozali (2013) menyatakan dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang membentuk

pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika pola tidak ada yang jelas, serta titik–titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas

Perhatikan Gambar 4.4 tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik – titik menyebar **diatas dan dibawah angka 0** pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Analisis Faktor (*Confirmatory Factor Analysis*)

Selanjutnya dilakukan analisis faktor bertujuan untuk menemukan suatu cara untuk meringkas informasi yang ada dalam variabel asli (awal) menjadi satu set dimensi baru atau variate (faktor) dengan rumus :

$$X_i = B_{i1} F_1 + B_{i2} F_2 + B_{i3} F_3 + \dots + V_{i\mu i}$$

Dimana :

X_i = Variabel ke–i yang dibakukan

B_{ij} = Koefisien regresi parsial yang untuk variabel ke-I pada
common faktor ke-j

F_j = Common Faktor ke-i

V_i = Koefisien regresi yang di bakukan untuk variabel ke-I

pada faktor yang unik ke- i

μ_i = Faktor unik variabel ke- i

Kriteria pengujian : yang merupakan faktor dominan apabila memiliki koefisiensi komponen matrix $\geq 0,5$. Khusus untuk analisis faktor, sejumlah asumsi berikut harus dipenuhi, Rusiadi dkk (2015:241) :

- a. Korelasi antar variabel independen. Besar korelasi atau korelasi antar variabel independen harus cukup kuat, missal diatas 0,5.
- b. Korelasi parsial. Besar korelasi parsial, korelasi antar dua variabel dengan menganggap tetap variabel lain, justru harus kecil. Pada SPSS deteksi terhadap korelasi parsial diberikan pilihan anti-*Image Correlation*.
- c. Pengujian seluruh matriks korelasi (korelasi antar variabel), diukur dengan besaran *Bartlet Test Of Sphericity* atau *Measure Sampling Adequacy (MSA)*.

Tabel 4.31
Communalities

	Initial	Extraction
Komitmen Organisasi (X1)	1.000	.825
Dukungan Organisasi (X2)	1.000	.602
Kecerdasan Emosional (X3)	1.000	.779
Komunikasi (X4)	1.000	.624
Kepemimpinan (X5)	1.000	.841
Disiplin (X6)	1.000	.881
Toleransi (X7)	1.000	.816
Budaya Organisasi (Y)	1.000	.820

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Pada tabel 4.31 di atas diketahui hasil *extraction* menunjukkan secara invividu seluruh variabel dinyatakan memiliki kontribusi yang melebihi 50% atau 0,5. Namun kelayakan selanjutnya harus di uji dengan *variance explained*.

Tabel 4.32
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.986	49.820	49.820	3.986	49.820	49.820	2.328	29.103	29.103
2	1.187	14.834	64.654	1.187	14.834	64.654	1.936	24.202	53.304
3	1.015	12.684	77.337	1.015	12.684	77.337	1.923	24.033	77.337
4	.606	7.580	84.918						
5	.496	6.202	91.119						
6	.279	3.492	94.611						
7	.249	3.106	97.717						
8	.183	2.283	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Pada tabel 4.32 diatas diketahui hasil total variance explained diketahui bahwa 3 komponen variabel yang menjadi faktor mempengaruhi budaya organisasi. Eigen values menunjukkan kepentingan relative dari masing-masing faktor dalam menghitung varians ke 7 variabel yang di analisis. Dari tabel di atas terlihat bahwa hanya ada 3 faktor yang terbentuk, karena ketiga faktor memiliki nilai total angka eigenvalues masih di atas 1, yakni 3,986 untuk faktor 1, 1,187 untuk faktor 2 dan 1,015 untuk faktor 3, sehingga proses factoring seharusnya berhenti pada 3 (tiga) faktor saja yang ikut dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4.33
Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Komitmen Organisasi (X1)	.904	.034	.084
Dukungan Organisasi (X2)	.333	.682	.157
Kecerdasan Emosional (X3)	-.014	.882	-.003
Komunikasi (X4)	.357	.637	.302
Kepemimpinan (X5)	.190	.239	.865
Disiplin (X6)	.190	.022	.919
Toleransi (X7)	.825	.280	.240
Budaya Organisasi (Y)	.722	.386	.388

Extraction Method : Principal Component Analysis
Rotation Method : Varimax with Kaiser Normalization

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0(2019)

Pada tabel 4.33 menunjukkan bahwa 3 faktor adalah yang paling optimal, maka dilihat dalam tabel component matrix. Proses penentuan variabel dilakukan dengan perbandingan besar korelasi pada setiap baris. Berdasarkan hasil nilai component matrix diketahui bahwa dari 7 faktor, maka yang layak untuk mempengaruhi produktivitas kerja adalah 3 faktor yang berasal dari komitmen organisasi, kecerdasan emosional dan disiplin.

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 3 variabel independen. Penggunaan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan X terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan Y . Adapun model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = Kecerdasan emosional

X_3 = Disiplin

e = Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) selain dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 .

Tabel 4.34 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.555	.403		1.378	.174
Komitmen Organisasi (X1)	.411	.069	.532	5.948	.000
Kecerdasan Emosional (X2)	.174	.067	.224	2.584	.012
Disiplin (X3)	.283	.072	.349	3.937	.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari budaya organisasi (Y) sebesar 0,555. Nilai regresi dari komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,411, nilai regresi dari kecerdasan emosional (X_2) sebesar 0,174, nilai regresi dari disiplin (X_3) sebesar 0,283.

$$Y = 0,555 + 0,411X_1 + 0,174X_2 + 0,283X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai budaya organisasi (Y) adalah sebesar 0,555 satuan.

- b. Jika terjadi peningkatan komitmen organisasi 1, maka budaya organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,411 satuan.
- c. Jika terjadi peningkatan kecerdasan emosional 1, maka budaya organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,174 satuan.
- d. Jika terjadi peningkatan disiplin 1, maka budaya organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,283 satuan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi budaya organisasi (Y) adalah variabel komitmen organisasi (X_1). Hal ini didasarkan karena variabel bebas komitmen organisasi memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,411, lalu diikuti oleh variabel bebas disiplin (X_3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,283, kemudian variable bebas kecerdasan emosional(X_2) yang memilikinilai regresi sebesar 0,174. Sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi budaya organisasi di dalam perusahaan.

9. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas kinerja karyawan *outsourcing*.

Tabel 4.35 Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.221	3	4.740	26.582	.000 ^a
	Residual	9.986	56	.178		
	Total	24.208	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X6), Kecerdasan Emosional (X3), Komitmen Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Budaya Organisasi (Y)

Berdasarkan Tabel 4.35, diketahui nilai Sig. adalah 0,000 dan nilai $F_{hitung} = 26,582$. Karena Sig. $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi, kecerdasan emosional dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi.

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 4.36 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.555	.403		1.378	.174
	Komitmen Organisasi (X1)	.411	.069	.532	5.948	.001
	Kecerdasan Emosional (X2)	.174	.067	.224	2.584	.012
	Disiplin (X3)	.283	.072	.349	3.937	.002

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.36 diperoleh hasil :

1. Variabel komitmen organisasi (X1)

Diketahui nilai koefisien dari komitmen organisasi adalah 0,411, yakni bernilai positif. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Diketahui nilai statistik t (t hitung) adalah $|5,948| > t \text{ tabel } |1,99|$ dengan Sig dari variabel komitmen organisasi adalah $0,001 < 0,05$, maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

2. Variabel kecerdasan emosional (X2)

Diketahui nilai koefisien dari kecerdasan emosional adalah 0,174, yakni bernilai positif. Hal ini berarti kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Diketahui nilai statistik t (t hitung) adalah $|2,584| > t \text{ tabel } |1,99|$ dengan *Sig* dari variabel kecerdasan emosional adalah $0,012 < 0,05$, maka kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

3. Variabel disiplin (X3)

Diketahui nilai koefisien dari disiplin adalah 0,283, yakni bernilai positif. Hal ini berarti disiplin berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Diketahui nilai statistik t (t hitung) adalah $|3,937| > t \text{ tabel } |1,99|$ dengan *Sig* dari variabel disiplin adalah $0,002 < 0,05$, maka disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

10. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 4.37 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R^2	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.565	.4222915

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X6), Kecerdasan Emosional (X3), Komitmen Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Budaya Organisasi (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2019)

Berdasarkan Tabel 4.37, diketahui nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0,587. Nilai tersebut dapat diartikan variabel komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan disiplin secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi budaya organisasi sebesar 58,7%, sisanya sebesar 41,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Berdasarkan Tabel 4.37 diatas dapat dilihat bahwa :

1. Angka *R* 0,766 yang dapat disebut koefisien determinasi dalam hal ini berarti 76,6 % budaya organisasi dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komitmen organisasi, kecerdasan emosional dan disiplin. Sedangkan sisanya $100\% - 76,6\% = 23,4\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.
2. Angka *Adjusted R Square* 0,565 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 56,5% budaya organisasi dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komitmen organisasi, kecerdasan emosional dan disiplin. Sedangkan sisanya $100\% - 56,5\% = 43,5\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

B. Pembahasan

Pada hasil pengujian faktor (CFA) dari ke tujuh variabel X yaitu komitmen organisasi, dukungan organisasi, kecerdasan emosional, komunikasi, kepemimpinan, disiplin dan toleransi yang mempengaruhi budaya organisasi hanya terdapat tiga faktor yang **lulus uji faktor yaitu komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan disiplin** dengan nilai eigenvalues diatas 1. Maka, komitmen organisasi menjadi X1 dengan nilai 3,986, kecerdasan emosional

menjadi X2 dengan nilai 1,187, dan disiplin menjadi X3 dengan nilai 1,015 untuk kemudian dilakukan pengolahan data lebih lanjut menggunakan Regresi Linear Berganda guna mengetahui besar pengaruhnya terhadap budaya organisasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut :

1. Hipotesis H₁

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,948 dengan sig. 0.0001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan akan menyebabkan meningkatnya budaya organisasi pada PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh secara bersamaan sebesar 0,411 satuan. Dengan kata lain ketika komitmen organisasi dengan indikator meningkat maka budaya organisasi akan meningkat pula. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Renni Safitri (2011) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

budaya organisasi pada PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 yaitu “ Karyawan merasa perlu diadakannya kegiatan yang melibatkan kekompakan antar karyawan untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi “ telah terjawab.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,584 dengan sig. 0.012. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional akan menyebabkan meningkatnya budaya organisasi pada PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh secara parsial sebesar 0,174 satuan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Artika Wisnu Wardhan dan Ella Jauva Sagala (2011) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa kecerdasan emosional karyawan secara parsial mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi yang mengarah kepada perilaku kerja yang positif, dengan demikian karyawan akan memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan permasalahan

yang ada diidentifikasi masalah pada poin 3 yaitu “ Karyawan kurang mengontrol emosi diri dengan karyawan lain di perusahaan. “ telah terjawab.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin (X3) berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,937 dengan sig. 0.0001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap disiplin akan menyebabkan meningkatnya budaya organisasi pada PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh secara parsial sebesar 0,283 satuan.

2. Hipotesis H₂

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui hasil uji-F, diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 26.582 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 3,123. Sehingga diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Probabilitas signifikan yang dimiliki sebesar 0,000, nilai signifikan ini juga jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Sehingga komitmen organisasi (X1) kecerdasan emosional (X2) dan disiplin (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi (Y). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan disiplin

yang dilakukan oleh karyawan akan menyebabkan meningkatnya budaya organisasi pada PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh secara bersamaan.

Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi pada PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 7 yaitu “Ke disiplin karyawan akan mampu mewujudkan budaya organisasi yang baik “ telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari ke tujuh variable (komitmen organisasi, dukungan organisasi, kecerdasan emosional, komunikasi, kepemimpinan, disiplin, dan toleransi) yang diuji menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* hanya terdapat tiga variable yang lulus uji faktor yaitu komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan disiplin yang berpengaruh terhadap budaya organisasi.
2. Komitmen organisasi, Kecerdasan emosional, dan Disiplin berpengaruh masing-masing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh. Teruji dan dapat diterima berdasarkan dengan nilai regresi Komitmen organisasi sebesar 0.411, t_{hitung} sebesar 5.948, dan signifikan sebesar 0,0001. Diketahui nilai statistik t (t hitung) adalah $|5.948| > t \text{ tabel } |1,99|$ dengan *Sig* dari variabel komitmen organisasi adalah $0,0001 < 0,05$. Teruji dan dapat diterima berdasarkan dengan nilai regresi Kecerdasan emosional sebesar 0.174, t_{hitung} sebesar 2.584, dan signifikan sebesar 0,012. Diketahui nilai statistik t (t hitung) adalah $|2.584| > t \text{ tabel } |1,99|$ dengan *Sig* dari variabel komitmen organisasi adalah $0,012 < 0,05$. Teruji dan dapat diterima berdasarkan dengan nilai regresi Disiplin berpengaruh sebesar 0.283, t_{hitung} sebesar 3.937, dan signifikan sebesar 0,0001. Diketahui nilai statistik t (t

hitung) adalah $|3.937| > t \text{ tabel } |1,99|$ dengan *Sig* dari variabel komitmen organisasi adalah $0,0001 < 0,05$.

3. Komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada PT. PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh. Teruji dan dapat diterima berdasarkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 26.582, dan signifikan sebesar 0,000. Diketahui $F_{\text{hitung}} 26.582 > F \text{ tabel } 3,123$ dan *Sig.* $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Dari tiga variable yang lulus uji faktor, variable kecerdasan emosional merupakan variabel yang lemah pengaruhnya terhadap budaya organisasi dibandingkan komitmen organisasi dan disiplin, sehingga PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh perlu memperhatikan hal tersebut karna apabila kecerdasan emosional karyawan meningkat tentu budaya organisasi dapat terealisasi dengan baik.
2. Pihak manajemen dan pimpinan PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh harus memperhatikan segala kebutuhan kerja karyawan, sehingga karyawan berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi sehingga akan mampu membangun budaya organisasi yang lebih baik dan terwujud tujuan yang telah ditetapkan oleh PT PP London Sumatera Dolok Estate Lima Puluh. Adapun hal yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen ialah melaksanakan kegiatan yang melibatkan karyawan

sebagai partisipan seperti kegiatan *gathering* diluar perusahaan sebagai bentuk kebutuhan rohani karyawan sehingga diharapkan semangat dan komitmen dalam menjalankan pekerjaan menjadi lebih tinggi. Dari ketujuh faktor yang diasumsikan berpengaruh terhadap budaya organisasi, variable kepemimpinan dengan indikator kegiatan mempengaruhi orang lain adalah yang paling rendah. Adapun hal yang dapat dilakukan pihak manajemen ialah dengan mengadakan pelatihan atau seminar mengenai leadership sehingga kordinasi antar atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik.

3. Bagi peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan jumlah populasi dan sample yang lebih besar. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan variable dependent yang lebih luas yang dapat mempengaruhi budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. Riksa. 2015. *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Primatexco Indonesia, Batang)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). Enhance Of Legal Protection The Health Outsourcing Workers In Health Law Number 36 Of 2009. Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences, 4(3), 4685-4696.
- Bayuaji, Rizal Bima. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Surabaya)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Fakhri, Risha Faiq. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt.Audio Sumitomo Technology (Ast) Indonesia)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran Dan Keadilan. Soumaterata Law Review, 4(1), 93-103.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhances Of Management And Estimated District Expenditure Revenue Given To The Country In The Management Of District Development. Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences, 4(4), 11048-11056.
- Kamrida, Andi. 2016. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Makasar, Makasar.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah , Surakarta.
- Kusuma, Yordi Wisnu. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.A Management*. Jurusan Ilmu Dan Riset Manajemen. Stiesia, Surabaya.
- Lestari, Widi Ratih. 2011. *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap Di Kecamatan Pati Kabupaten Pati*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.

- Mangkunegara, Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung :Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mm, Afifudin. 2014. *Manajemen Personalialia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Mm, Anggi Budi Faderika. 2016. *Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. Universitas Sanata Darma, Yogyakarta.
- Ningsih, Citra Rahayu. 2017. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pt. Antam Pomalaa*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis .Universitas Halu Oleo, Kendari.
- Novita, Ermelinda Galuh. 2010. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Dan Pengalaman Kerja (Studi Kasus Pt. Papertech, Jl.Sanggrahan Gatak 23, Mungkid, Magelang, Jawa Tengah)*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). Analysis Of Financial Performance Comparison Before And After The Emergence Of E-Commerce In Indonesian Retail Company. *International Journal Of Research And Review*, 7(1), 182-186.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Cetakan Pertama. Bandung : Cv. Pustaka Setia.
- Rismalasari. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Sermani Steel Makasar*. Fakultas Ekonomi Dan Bisinis. Uin Alauddin ,Makasar.
- Rusiadi, Nur Subiantoro, Dan Rahmat Hidayat. 2015. *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : Usu Press.
- Siagian, Sondang, P. 2011. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Penerbit Pt. Rhineka Cipta, Jakarta.
- Sudarto,Teguh. 2014.“*Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Individu, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja*”, Disertasi Doktor : Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung ;Cv. Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Pt.Buku Seru.

- Surya, E. D., Aditi, B., & Saragih, M. G. (2020). The Effect Of Experiential Marketing On Customer Loyalty With Satisfaction As An Intervening Variables. *Enrichment: Journal Of Management*, 11(1, Novembe), 103-108.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Suwondo, Diah Indriani. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Syahputra, Sahid. 2017. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Uin Alauddin Makasar, Makasar.
- Utami, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Sanata Darma Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Uu No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.