



**ANALISIS KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI,  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT TRI ANUGERAH  
FASHION**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**MARNALA SIMANJUNTAK**

NPM 1915310530

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRI ANUGERAH  
FASHION

NAMA : MARNALA SIMANJUNTAK  
N.P.M : 1915310530  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 05 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rustadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr. M. CHAERUL RIZKY, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Rizal Ahmad, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marnala Simanjuntak  
NPM : 1915310530  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Februari 2024



**Marnala Simanjuntak**  
**NPM. 1915310530**

## SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marnala Simanjuntak  
Tempat/Tanggal Lahir : Meranti, 28 Agustus 2000  
NPM : 1915310530  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Pasundan 107 B

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

Schubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2024  
Yang membuat pernyataan



**Marnala Simanjuntak**  
**NPM. 1915310530**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Tri Anugerah Fashion yang telah bekerja di atas 1 tahun yang berjumlah 45 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar 45 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Penelitian ini dilakukan dari di tahun 2023-2024. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner untuk menghasilkan data primer-kuantitatif yang kemudian diolah dengan SPSS 24 dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion. Hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , dan  $H_4$  terbukti benar dan dapat diterima dikarenakan hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Kepemimpinan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai regresi terbesar yaitu sebesar 0,381 dan  $t_{hitung}$  terbesar yaitu sebesar 5,665. Sekitar 94,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

*This research aimed to investigate the influence of leadership, organizational culture, and work discipline on the employees' performance at PT Tri Anugerah Fashion. The study population consisted of all employees at PT Tri Anugerah Fashion who had been working for more than 1 year, totaling 45 employees. The sample size taken was 45 respondents. The sampling technique employed was saturation sampling (census). The research was conducted from 2023 to 2024. Data collection was carried out using questionnaires to generate primary quantitative data, which were subsequently analyzed using SPSS 24 through multiple linear regression methods. The research findings indicated that both partially and simultaneously, leadership, organizational culture, and work discipline have a positive and significant impact on the employees' performance at PT Tri Anugerah Fashion. Hypotheses H1, H2, H3, and H4 were proven correct and accepted because the research results aligned with the hypotheses. Leadership emerged as the most dominant variable influencing employee performance, with the highest regression value of 0.381 and the largest t-value of 5.665. Approximately 94.4% of employee performance can be explained and attributed to leadership, organizational culture, and work discipline, while the remaining percentage is influenced by other factors. Employee performance exhibits a very strong relationship with leadership, organizational culture, and work discipline.*

***Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance.***

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Analisis Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Chaerul Rizky, S.E., M.M., selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si., selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Seluruh Civitas Akademika Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda Karmiden Simanjuntak serta ibunda Rosita br Simangunsong tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Tri Anugerah Fashion yang telah memberikan izin, kesempatan, bantuan, dan dukungan kepada penulis

dalam melakukan observasi dan pengumpulan data dalam menyusun skripsi ini.

9. Serta seluruh teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan stambuk 2019 yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penelitian skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Februari 2024  
Penulis

**Marnala Simanjuntak**  
**NPM. 1915310530**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Batasan dan Perumusan Masalah .....	11
1. Batasan Masalah .....	11
2. Perumusan Masalah .....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian .....	12
2. Manfaat Penelitian .....	13
E. Keaslian Penelitian .....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	16
1. Kinerja Karyawan .....	16
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..	17
c. Metode Pengukuran Kinerja .....	23
d. Tujuan Penilaian Kinerja .....	25
e. Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2. Kepemimpinan.....	26
a. Pengertian Kepemimpinan .....	26
b. Tipe-Tipe Kepemimpinan .....	29
c. Fungsi Kepemimpinan .....	31
d. Indikator Kepemimpinan .....	32
3. Budaya Organisasi .....	33
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	33
b. Unsur-Unsur Budaya Organisasi .....	35
c. Pembagian Budaya Organisasi.....	36
d. Pembentukan Budaya Organisasi.....	37
e. Indikator Budaya Organisasi.....	38
4. Disiplin Kerja.....	39
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	39

b. Jenis-Jenis Disiplin .....	40
c. Indikator Disiplin Kerja .....	40
B. Penelitian Terdahulu.....	42
C. Kerangka Konseptual .....	44
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	44
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan..	45
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	46
4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	47
D. Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	50
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
1. Lokasi Penelitian.....	50
2. Waktu Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel.....	51
1. Populasi.....	51
2. Sampel .....	52
D. Jenis dan Sumber Data .....	52
1. Jenis Data.....	52
2. Sumber Data .....	53
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	53
1. Variabel Penelitian.....	53
a. Variabel Dependen (Y).....	53
b. Variabel Independen (X).....	54
2. Definisi Operasional .....	55
F. Skala Pengukuran Variabel .....	56
G. Teknik Pengumpulan Data .....	57
H. Teknik Analisa Data .....	58
1. Analisis Frekuensi Data.....	58
2. Uji Kualitas Data .....	58
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	58
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	59
3. Uji Asumsi Klasik.....	60
a. Uji Normalitas.....	60
b. Uji Multikolinearitas .....	62
c. Uji Heteroskedastisitas.....	63
4. Regresi Linear Berganda .....	64
5. Uji Hipotesis .....	65
a. Uji Parsial (Uji t).....	65
b. Uji Simultan (Uji F) .....	66
6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	67
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	69
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	69
a. Sejarah PT Tri Anugerah Fashion .....	69

b. Visi dan Misi PT Tri Anugerah Fashion .....	70
c. Struktur Organisasi PT Tri Anugerah Fashion.....	70
2. Karakteristik Responden .....	73
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	74
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	75
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	75
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.	76
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden) .....	76
a. Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	77
b. Budaya Organisasi ( $X_2$ ).....	81
c. Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....	86
d. Kinerja Karyawan (Y).....	90
4. Uji Kualitas Data.....	94
a. Uji Validitas .....	95
b. Uji Reliabilitas.....	97
5. Uji Asumsi Klasik .....	100
a. Uji Normalitas Data.....	100
b. Uji Multikolinearitas .....	103
c. Uji Heteroskedastisitas .....	104
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	107
7. Uji Hipotesis.....	109
a. Uji t (Uji Parsial) .....	109
b. Uji F (Uji Simultan) .....	111
8. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	113
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	115
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	115
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ....	116
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	118
4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	119

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	122
B. Saran .....	122

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kepemimpinan.....	6
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Budaya Organisasi .....	8
Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Disiplin Kerja.....	10
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu .....	42
Tabel 3.1. Rencana Kegiatan Penelitian.....	51
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	55
Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert .....	57
Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	68
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	75
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	75
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	76
Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	77
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi ( $X_{1-1}$ ).....	77
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perilaku ( $X_{1-2}$ ).....	78
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan ( $X_{1-3}$ ).....	79
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Diri ( $X_{1-4}$ ).....	80
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perilaku Pemimpin ( $X_{2-1}$ ).....	82
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengedepankan Misi Perusahaan ( $X_{2-2}$ ).....	83
Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Proses Pembelajaran ( $X_{2-3}$ ).....	84
Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Budaya Memotivasi ( $X_{2-4}$ ).....	85
Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ( $X_{3-1}$ ) .....	86
Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan ( $X_{3-2}$ ) .....	87
Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja ( $X_{3-3}$ ).....	88
Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewaspadaan ( $X_{3-4}$ ) ....	89
Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Kualitas Kerja ( $Y_{1-1}$ ).....	90
Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja ( $Y_{1-2}$ )..	91
Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu ( $Y_{1-3}$ ).....	92
Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya ( $Y_{1-4}$ )..	93
Tabel 4.23. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	95
Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ).....	96
Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ).....	96

Tabel 4.26. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	97
Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	98
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ).....	98
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....	99
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	99
Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	102
Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas.....	103
Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	106
Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	107
Tabel 4.35. Hasil Uji-t (Parsial) .....	110
Tabel 4.36. Hasil Uji F (Simultan) .....	112
Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi.....	114
Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	114

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Proses Pembentukan Budaya Organisasi .....	38
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual Penelitian.....	48
Gambar 4.1. Struktur Organisasi dari PT Tri Anugerah Fashion .....	71
Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas.....	100
Gambar 4.3. Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i> ....	101
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i> .....	105

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga memiliki implikasi strategis yang signifikan. Karyawan yang bekerja efektif dan efisien menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat, yang secara langsung berdampak pada profitabilitas perusahaan. Kinerja karyawan yang baik menciptakan pengalaman pelanggan yang lebih baik. Karyawan yang berdedikasi dan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi pelanggan dan mendatangkan pendapatan yang lebih besar. Kinerja karyawan yang unggul membantu menciptakan budaya kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih baik, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan. Pentingnya kinerja karyawan juga tercermin dalam kemampuan perusahaan untuk bersaing di pasar yang kompetitif. Karyawan yang berkinerja baik membantu perusahaan untuk lebih fleksibel, responsif terhadap peluang dan tantangan, dan memperkuat posisi pasar perusahaan.

Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018) juga menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi,

kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2022) dan Ratnasari et al (2020) yang memberikan hasil bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan memiliki dampak positif yang kuat pada kinerja karyawan. Pemimpin mampu mengilhami dan mengkomunikasikan visi jangka panjang yang jelas kepada tim, membantu karyawan melihat arah yang diinginkan, dan merasa terlibat dalam mencapainya. Ini mengarah pada motivasi yang tinggi, komitmen yang kuat, dan produktivitas yang lebih baik di antara karyawan. Selain itu, pemimpin sering merangsang budaya inovasi dan kolaborasi, yang meningkatkan kreativitas dan kinerja tim. Dengan mengarahkan visi yang kuat dan memberikan inspirasi, pemimpin berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memaksimalkan potensi karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Budaya yang positif, terbuka, dan mendukung menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, memperkuat keterlibatan, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika budaya organisasi mempromosikan nilai-nilai seperti kerjasama, inovasi, dan kejujuran, karyawan cenderung merasa lebih terhubung dengan tujuan perusahaan dan berkomitmen untuk mencapainya. Budaya yang mendukung pengembangan karyawan juga mendorong pembelajaran berkelanjutan, yang meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Selain itu, budaya yang berfokus pada penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan memicu motivasi yang lebih

besar. Dalam kombinasi, budaya organisasi yang positif memberikan pondasi yang kuat untuk kinerja karyawan yang lebih baik dan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan.

Disiplin kerja yang tinggi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan aturan dan standar yang ditetapkan, efisiensi dalam proses kerja meningkat. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan proyek membantu menjaga kelancaran operasional perusahaan. Disiplin kerja juga menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, yang membantu menghindari gangguan dan konflik. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, mengurangi absensi tidak terjadwal, dan meminimalkan pelanggaran kode etik. Dengan demikian, disiplin kerja yang kuat memberikan dasar yang kokoh bagi peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta hubungan kerja yang positif, yang semuanya berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik..

PT Tri Anugerah Fashion adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di industri fashion dan garmen di Indonesia. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan utama untuk merancang, memproduksi, dan mendistribusikan berbagai jenis pakaian dan produk fashion. PT Tri Anugerah Fashion dapat memproduksi pakaian sesuai dengan berbagai gaya dan tren terkini, baik untuk pasar lokal maupun internasional. Perusahaan ini memiliki beragam lini produk, termasuk pakaian pria, wanita, dan anak-anak, serta aksesoris fashion. Mereka juga bekerja dengan merek-merek terkenal atau menghasilkan produk fashion dengan merek mereka sendiri. Selain itu, PT Tri Anugerah Fashion dapat memiliki proses produksi yang modern dan efisien, serta tim desain yang kreatif untuk menjawab permintaan pasar yang berubah-ubah.

Mereka juga berkomitmen untuk mematuhi standar kualitas dan etika dalam industri garmen. Sebagai perusahaan di industri fashion, PT Tri Anugerah Fashion berperan dalam membentuk tren fashion, menyediakan pilihan pakaian bagi konsumen, dan berkontribusi pada pertumbuhan industri fashion di Indonesia. PT Tri Anugerah Fashion memiliki banyak gerai di Plaza dan Mall yang ada di kota-kota besar di Indonesia, salah satunya adalah di Plaza Medan Fair Kota Medan.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion Plaza Medan Fair Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang diindikasikan dengan karyawan yang menghadapi tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, yang dapat mengurangi kualitas pekerjaan. Dalam situasi penjualan yang padat, karyawan menjadi kurang fokus pada pelayanan pelanggan yang berkualitas sehingga sering melakukan berbagai kesalahan. dari segi kuantitas kerja, karyawan masih sering merasa terlalu dipaksa untuk mencapai target kuantitas tertentu dalam upaya untuk meningkatkan penjualan atau produktivitas. Hal ini membuat karyawan merasa kelelahan, stres, dan bahkan kehilangan semangat kerja sehingga target pekerjaannya tidak dapat tuntas terselesaikan. Jangka waktu penyelesaian tugas menjadi terdampak. PT Tri Anugerah Fashion sering kali menghadapi tantangan dalam mengelola jadwal kerja yang fleksibel sesuai dengan lonjakan pelanggan dan musim tertentu. Hal ini memengaruhi kinerja karyawan, terutama jika mereka mengalami ketidakpastian jadwal yang berlebihan sehingga proses penyelesaian pekerjaan membutuhkan waktu lebih lama. Terkait dengan biaya operasional, manajemen biaya yang efektif menjadi tantangan. PT Tri Anugerah Fashion mengeluarkan biaya gaji dan insentif yang sangat besar untuk karyawan, tetapi masih

banyak karyawan yang belum menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan yang menunjukkan memang masih adanya masalah pada kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan berupaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya secara konsisten	6	30%	14	70%
2	Karyawan berusaha untuk mencapai target kuantitas pekerjaan yang ditetapkan	5	25%	15	75%
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditetapkan	5	25%	15	75%
4	Karyawan memiliki tanggung jawab untuk memastikan penggunaan sumber daya yang efisien dalam penyelesaian pekerjaan	8	40%	12	60%

*Sumber: Oleh Peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka berupaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya secara konsisten. Lalu hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa berusaha untuk mencapai target kuantitas pekerjaan yang ditetapkan. Selanjutnya, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Terakhir, hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk memastikan penggunaan sumber daya yang efisien dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kinerja karyawan di PT Tri Anugerah Fashion Plaza Medan Fair yang diidentifikasi dengan karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditetapkan.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan menunjukkan adanya permasalahan kepemimpinan di PT Tri Anugerah Fashion Plaza Medan Fair Kota

Medan. Hal ini dapat dilihat dari artikulasi visi yang sering terjadi yaitu kesulitan dalam mengkomunikasikan visi jangka panjang perusahaan dengan jelas kepada tim manajemen dan karyawan. Visi tidak diartikulasikan dengan baik sehingga karyawan tidak memiliki pemahaman yang mendalam tentang arah yang diinginkan oleh perusahaan. dari segi inspirasi juga menunjukkan pimpinan yang ada belum menjadi sumber inspirasi bagi karyawan atau anggota tim, belum mampu memotivasi mereka untuk berkinerja tinggi dan berkomitmen terhadap visi perusahaan. Pimpinan belum mampu memberikan inspirasi yang cukup, sehingga semangat kerja karyawan dapat menurun. Selain itu, kurangnya dorongan untuk inovasi, pimpinan belum mendorong budaya inovasi dan pengembangan ide-ide baru yang sesuai dengan visi perusahaan, sehingga perusahaan kurang dapat mengikuti perkembangan pasar dan bersaing secara efektif. Pencapaian tujuan juga masih sulit diukur. Kesulitan dalam mengukur kemajuan menuju visi dan mencapai tujuan strategis yang sesuai dengan visi dapat menjadi permasalahan. Tidak adanya sistem pengukuran yang efektif membuat perusahaan kesulitan mengevaluasi pencapaian tujuan jangka panjang yang ingin dicapai.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan yang menunjukkan memang masih adanya masalah pada kepemimpinan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pimpinan secara efektif mengkomunikasikan visi jangka panjang organisasi kepada semua anggota tim	6	30%	14	70%
2	Pimpinan menginspirasi karyawan untuk berkontribusi dengan maksimal dalam mencapai visi organisasi	5	25%	15	75%
3	Pimpinan mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif dan mengusulkan ide-ide inovatif	7	35%	13	65%
4	Pimpinan memiliki sistem pengukuran yang efektif untuk memantau kemajuan menuju visi jangka panjang	6	30%	14	70%

*Sumber: Oleh Peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa pimpinan secara efektif mengkomunikasikan visi jangka panjang organisasi kepada semua anggota tim. Lalu hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa pimpinan menginspirasi karyawan untuk berkontribusi dengan maksimal dalam mencapai visi organisasi. Selanjutnya, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa pimpinan mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif dan mengusulkan ide-ide inovatif. Terakhir, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa pimpinan memiliki sistem pengukuran yang efektif untuk memantau kemajuan menuju visi jangka panjang. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kepemimpinan di PT Tri Anugerah Fashion Plaza Medan Fair yang diidentifikasi dengan pimpinan tidak menginspirasi karyawan untuk berkontribusi dengan maksimal dalam mencapai visi organisasi.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan menunjukkan adanya permasalahan budaya organisasi di PT Tri Anugerah Fashion Plaza Medan Fair Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari budaya organisasi yang sering kali tercermin dalam perilaku pemimpin. Pemimpin perusahaan kurang mengedepankan etika kerja yang baik, integritas, dan komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan, sehingga hal ini dapat merusak budaya organisasi secara keseluruhan. Karyawan akan cenderung meniru perilaku pemimpin mereka, baik atau buruk perilaku pimpinan. Dari segi mengedepankan misi perusahaan, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap langkah yang diambil oleh karyawan selaras dengan misi dan nilai-nilai perusahaan. Sering terjadi permasalahan di mana karyawan tidak sepenuhnya memahami atau memprioritaskan misi perusahaan dalam tindakan mereka, yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan dan kesetiaan pelanggan. Dari segi proses pembelajaran, budaya

organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan adalah kunci dalam bersaing di industri yang terus berubah seperti retail. Permasalahan sering muncul ketika perusahaan tidak memberikan pelatihan dan pengembangan yang cukup kepada karyawan, yang dapat menghambat kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan pasar. Dari segi budaya memotivasi, budaya organisasi yang memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi penting untuk mencapai hasil terbaik. Masalah muncul dikarenakan perusahaan kurang memberikan penghargaan, pengakuan, atau insentif yang memadai untuk memotivasi karyawan sehingga budaya untuk memotivasi karyawan menjadi rendah.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan yang menunjukkan memang masih adanya masalah pada budaya organisasi seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pimpinan secara konsisten melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai-nilai dan visi organisasi	7	35%	13	65%
2	Pimpinan memiliki peran yang jelas dalam memastikan bahwa setiap anggota tim memahami dan berkontribusi terhadap misi organisasi	5	25%	15	75%
3	Pimpinan memastikan bahwa pembelajaran dan pengembangan karyawan adalah prioritas untuk menciptakan budaya kerja yang berkembang	6	30%	14	70%
4	Pimpinan mendukung inisiatif dan ide-ide baru dari karyawan untuk memecahkan masalah organisasi	4	20%	16	80%

*Sumber: Oleh Peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa pimpinan secara konsisten melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai-nilai dan visi organisasi. Lalu hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa pimpinan memiliki peran yang jelas dalam memastikan bahwa setiap anggota tim memahami dan berkontribusi terhadap misi organisasi.

Selanjutnya, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa pimpinan memastikan bahwa pembelajaran dan pengembangan karyawan adalah prioritas untuk menciptakan budaya kerja yang berkembang. Terakhir, hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa pimpinan mendukung inisiatif dan ide-ide baru dari karyawan untuk memecahkan masalah organisasi. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada budaya organisasi di PT Tri Anugerah Fashion Plaza Medan Fair yang diidentifikasi dengan pimpinan tidak mendukung inisiatif dan ide-ide baru dari karyawan untuk memecahkan masalah organisasi.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan menunjukkan adanya permasalahan budaya organisasi di PT Tri Anugerah Fashion Plaza Medan Fair Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari absensi dan seringnya karyawan terlambat hadir bekerja. Seringnya karyawan membuat berbagai alasan agar bisa tidak hadir bekerja atau terlambat hadir bekerja sehingga mengganggu kelancaran operasi perusahaan dan memengaruhi produktivitas. Ketaatan karyawan pada peraturan perusahaan juga masih cukup rendah. Peraturan internal perusahaan, seperti aturan tentang penampilan, tata tertib kerja, dan etika, sering kali tidak diikuti dengan konsisten oleh karyawan. Banyak karyawan yang sering menganggap sepele dengan hal ini. Hal ini dapat menciptakan ketidakpastian dalam budaya kerja dan memengaruhi citra perusahaan di mata pelanggan. Ketaatan karyawan pada standar kerja juga belum terlalu tinggi. Karyawan tidak selalu menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan sering kali mengerjakan pekerjaannya dengan prosedur yang termudah dan tercepat walaupun tidak sesuai dengan standar kerja perusahaan. Hal ini menghasilkan pekerjaan yang kurang berkualitas, memengaruhi kepuasan pelanggan, dan menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena kekecewaan pelanggan. Kewaspadaan karyawan dalam bekerja

juga masih perlu diperhatikan karena banyaknya karyawan yang kurang berkonsentrasi dalam bekerja sehingga karyawan menjadi membuat banyak kesalahan dalam bekerja.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan hadir tepat waktu di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	4	20%	16	80%
2	Pegawai mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja	6	30%	14	70%
3	Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan	7	35%	13	65%
4	Karyawan berhati-hati dalam menjalankan tugas agar terhindar dari risiko dan kesalahan	5	25%	15	75%

*Sumber: Oleh Peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka hadir dan tepat waktu di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Lalu hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja. Selanjutnya, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan. Terakhir, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka berhati-hati dalam menjalankan tugas agar terhindar dari risiko dan kesalahan. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada disiplin kerja di PT Tri Anugerah Fashion Plaza Medan Fair yang diidentifikasi dengan karyawan tidak hadir tepat waktu di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya

pengaruh dari kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “ **Analisis Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Pimpinan tidak menginspirasi karyawan untuk berkontribusi dengan maksimal dalam mencapai visi organisasi.
2. Pimpinan tidak mendukung inisiatif dan ide-ide baru dari karyawan untuk memecahkan masalah organisasi.
3. Karyawan tidak hadir tepat waktu di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.
4. Karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditetapkan.

## **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya mencari pengaruh dari kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

- b. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Tri Anugerah Fashion Plaza Medan Fair yang telah bekerja di atas 1 tahun.

## **2. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion?
- b. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion?
- c. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion?
- d. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.
- b. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.

- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.
- d. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Universitas**

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

### **b. Bagi Perusahaan**

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion, maka diharapkan pihak manajemen PT Tri Anugerah Fashion dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja karyawan yang dimiliki.

### **c. Bagi Penulis**

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Priyasmimana, Happy Fitria, & Yessi Fitriani pada tahun 2023 yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas PGRI Palembang. Penelitian ini berjudul: Analisis Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian: penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel bebas yaitu: Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) serta sebuah variabel terikat yaitu: Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penelitian saat ini menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) serta sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
2. Jumlah Observasi/sampel ( $n$ ): populasi pada penelitian terdahulu berjumlah 63 orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 63 orang karyawan sebagai sampel. Populasi pada penelitian ini berjumlah 45

orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 45 orang karyawan sebagai responden.

3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 hingga Maret 2022, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2023 hingga Februari 2024.
4. Lokasi Penelitian: penelitian terdahulu dilaksanakan di Universitas PGRI Palembang, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di PT Tri Anugerah Fashion Plaza Medan Fair Kota Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Wibisono (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Gibson et al (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang karyawan akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Sedangkan Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Rivai (2018) mengemukakan bahwa

kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan, sehingga jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kasmir (2018) menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari hasil maupun perilaku yaitu:

##### 1) Kemampuan dan Keahlian

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

##### 2) Pengetahuan

Pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya di suatu perusahaan atau organisasi. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

### 3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, dalam hal ini adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu.

### 4) Kepribadian

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

### 5) Motivasi Kerja

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

### 6) Kepemimpinan

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

#### 7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pimpinan yang otoriter.

#### 8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

#### 9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10) Lingkungan Kerja

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

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam

kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga tidak akan membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan.

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain, komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

#### 13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2019) yaitu:

##### 1) Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

##### 2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya setiap hari.

### 3) Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

### 4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja di sini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

### 5) Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

### 6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

Sedangkan Sutrisno (2018) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

#### 1) Kompetensi

Adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

#### 2) Inisiatif

Adalah tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

3) Kecekatan Mental

Adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

4) Skema Pengembangan Karir

Berbagai tingkatan karir atau jabatan yang dapat dimiliki oleh karyawan berdasarkan kinerjanya.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Kerja

Adalah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi segala peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk ketepatan waktu.

7) Penghargaan

Adalah suatu yang bersifat finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas usaha dan kinerja yang selama ini dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

8) Semangat Kerja

Adalah rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

9) Pelatihan

Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

#### 10) Lingkungan Kerja

Lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: kondisi fisik, peralatan (sarana dan prasarana), waktu kerja, material, supervisi, iklim organisasi, dan desain organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

#### c. Metode Pengukuran Kinerja

Handoko (2019) mengelompokkan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

##### 1) Metode Penilaian yang Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode ini dibagi atas:

###### a) *Rating Scales*

Pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.

###### b) *Checklist*

Pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.

###### c) *Critical Review Method*

Pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.

d) *Performance Test and Observation*

Pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Test yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan pengetahuan.

e) *Comparative Evaluation Approach*

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

2) *Future Oriented Appraisal Method*

Metode penilaian berorientasi pada prestasi karyawan dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimasa depan yang dibagi menjadi:

a) *Self Appraisal*

Dilakukan secara mandiri oleh karyawan untuk mengevaluasi pengembangan diri mereka selama bekerja di perusahaan.

b) *Management by Objectives*

Pengukuran dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasan sehingga pengukuran lebih transparan.

c) *Psychological Appraisal*

Penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan dimasa yang akan datang dengan mengamati psikologis dari karyawan.

d) *Assessment Center*

Bentuk penilaian yang distandarisasikan di mana tergantung pada tipe berbagai penilai.

#### **d. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Kasmir (2018) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja secara keseluruhan adalah untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Menurut Mangkunegara (2019) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

### e. Indikator Kinerja Karyawan

Kasmir (2018) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

#### 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja.

#### 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.

#### 3) Jangka Waktu

Jangka waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan dan menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

#### 4) Efektivitas Biaya

Efektivitas Biaya yaitu tidak adanya kerugian atau biaya lain yang harus ditanggung perusahaan akibat kelalaian dan kesalahan kerja yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya.

## 2. Kepemimpinan

### a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan

dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.

Di sisi lain, menurut Sopiah (2018), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Definisi tersebut berimplikasi pada tiga hal (Sopiah, 2018), yakni:

- 1) Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yakni bawahan atau pengikut. Karena tanpa kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, maka semua sifat kepemimpinan menjadi tidak relevan.
- 2) Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain.

- 3) Di samping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga harus mempengaruhi bawahan dengan berbagai macam cara.

Menurut Robbins (2020) kepemimpinan menyangkut hal mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan. Keadaan ini menggambarkan suatu kenyataan bahwasannya kepemimpinan sangat diperlukan jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki perbedaan dengan yang lainnya adalah dapat dilihat dari sejauh mana kepemimpinan di dalamnya dapat bekerja secara efektif. Pada kepemimpinan itu terdapat 3 (tiga) unsur-unsur yaitu, kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain, dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Kartono (2019), kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemauan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Menurut Rivai (2018) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli dan penjelasannya dapat diambil kesimpulan bahwasannya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam penelitian ini adalah proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

#### **b. Tipe-Tipe Kepemimpinan**

Dalam setiap realitasnya bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Kartono (2019) mengemukakan bahwasanya tipe-tipe kepemimpinan terbagi menjadi 6 bagian, yaitu:

1) Tipe Kepemimpinan Pribadi

Dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi.

2) Tipe Kepemimpinan Non Pribadi

Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non-pribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan.

3) Tipe Kepemimpinan Otoriter

Pemimpin biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Pemimpin bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksinya harus ditaati.

4) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka setiap anggota ikut serta dalam setiap kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian.

5) Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan ini didirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.

#### 6) Tipe Kepemimpinan Menurut Bakat

Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal di mana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga bisa menimbulkan daya saing dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara yang ada dalam kelompok tersebut.

#### c. Fungsi Kepemimpinan

Siagian (2019) menjelaskan bahwa fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi perusahaan yaitu:

##### 1) Fungsi Kepemimpinan sebagai Inovator

Sebagai inovator, pemimpin harus mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisiensi, maupun di bidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

##### 2) Fungsi Kepemimpinan sebagai Komunikator

Sebagai komunikator, maka pimpinan harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka. Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan orang lain.

##### 3) Fungsi Kepemimpinan sebagai Motivator

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong

karyawan untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

#### 4) Fungsi Kepemimpinan sebagai Kontroler

Sebagai kontroler pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun di dalam pelaksanaan rencana atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisiensi.

#### **d. Indikator Kepemimpinan**

Rivai (2018) menjelaskan indikator kepemimpinan terbagi menjadi empat buah, yaitu:

##### 1) Komunikasi

Cara pemimpin berkomunikasi terhadap karyawan yang dipimpin dalam dua arah, serta pengambilan keputusan bersama yang menyertakan bawahan.

##### 2) Perilaku

Perilaku pemimpin terhadap bawahan yang *friendly*, dan perilaku pemimpin yang mampu memotivasi karyawan untuk lebih produktif.

##### 3) Kemampuan

Kemampuan pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan, serta kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan dengan tepat.

#### 4) Pengembangan Diri

Pengembangan diri dari karyawan yang terjadi akibat berbagai kebijakan dan pekerjaan menantang yang diberikan pemimpin.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kepemimpinan dalam penelitian ini adalah komunikasi, perilaku, kemampuan, dan pengembangan diri.

### **3. Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Ndraha (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Moekijat (2019) menerangkan bahwa budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya organisasi memberikan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih saksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi

tersebut. Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari *inner working*, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan.

Budaya organisasi tidak hanya suasana, tetapi suatu nilai-nilai yang dianut di kelompok kerja yang sama diyakini sebagai yang terbaik ditempat kerja, merupakan campuran dari suasana kerja, suasana manusianya dan nilai-nilai yang dianut kelompok kerja tersebut. Budaya organisasi bukanlah budaya perusahaan atau *corporate culture*, budaya organisasi adalah budayanya pekerja, berbeda dengan budaya *corperate* yang merupakan kumpulan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Budaya organisasi juga bukanlah *given* atau pemberian karena budaya organisasi adalah sesuatu yang dibentuk sesuai dengan keinginan organisasi, dan ada dua dimensi yang menyertainya adalah cocok dan kuat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

## **b. Unsur-Unsur Budaya Organisasi**

Ndraha (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat dibagi menjadi 2 (dua) unsur, yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Budaya organisasi berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya organisasi yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya organisasi akan berakibat buruk jika karyawan dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing. Untuk memperbaiki budaya organisasi yang baik membutuhkan waktu yang relatif

lama, sehingga memerlukan perlu pembenahan-pembenahan mulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya organisasi diawali tingkat kesadaran pemimpin. Budaya organisasi terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya organisasi terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi.

Menurut Triguno (2019), pembentukan budaya organisasi terjadi pada saat lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Melaksanakan budaya organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

### **c. Pembagian Budaya Organisasi**

Paramita dalam Ndraha (2020), budaya organisasi dapat dibagi menjadi:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti cermat, kemauan yang kuat

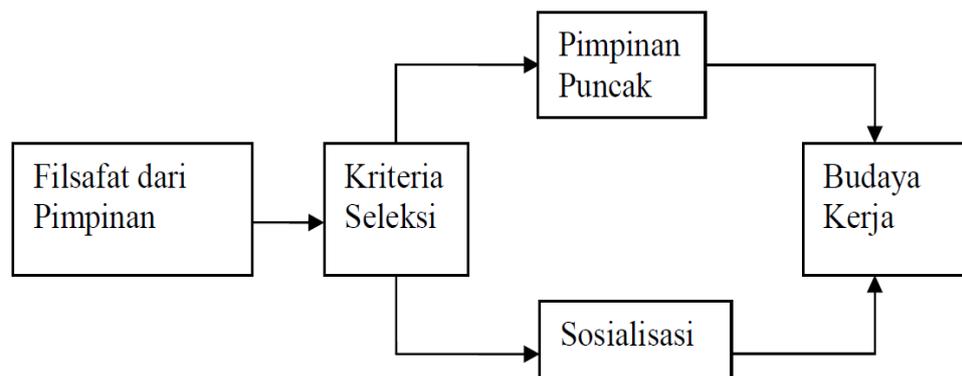
untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

#### **d. Pembentukan Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya organisasi tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya organisasi akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Budaya organisasi merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka.

Robbins (2020) menyatakan budaya organisasi dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pimpinannya. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pekerjanya. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak baik. Bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menetapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan, yang pada akhirnya akan muncul budaya organisasi yang diinginkan.



**Gambar 2.1. Proses Pembentukan Budaya Organisasi**

*Sumber: Robbins (2020)*

#### e. Indikator Budaya Organisasi

Moekijat (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

##### 1) Perilaku Pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para karyawan.

##### 2) Mengedepankan Misi Perusahaan

Setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan.

### 3) Proses Pembelajaran

Pembelajaran karyawan harus tetap berlanjut, untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, maka para karyawan membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

### 4) Budaya Memotivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi agar lebih inovatif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan budaya memotivasi.

## 4. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2017) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Nitisemito (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, Sutrisno (2018) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan

dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

#### **b. Jenis-Jenis Disiplin**

Handoko (2019) mengemukakan kegiatan kedisiplinan terbagi menjadi dua tipe yaitu:

##### 1) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

##### 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

#### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Sutrisno (2018) menjelaskan beberapa Indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya adalah:

1) Absensi

Disiplin karyawan yang dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan, baik peraturan tertulis maupun peraturan lisan.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan, karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4) Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan kewaspadaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu juga berguna untuk mendukung teori utama (*grand theory*) yang digunakan pada penelitian dan menjadi salah satu landasan dalam pengambilan hipotesis dalam penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

**Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Rahmad Basuk & Riska Puspita Sari (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang	Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Non Medis RSIA YK. Madira Palembang baik secara parsial maupun secara simultan
2	Abdullah R. Sugiarto, Victor P. K. Lengkong, & Merinda H. C. Pandowo (2023)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga Pada Saat Pandemi Covid-19	Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah (1) kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga. (2) Disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga.
3	Ida Ayu Indah Paramitha & Putu Krisna Adwitya Sanjaya (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Aprilia Dian Evasari (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin	Kepemimpinan, Motivasi,	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri	Disiplin Kerja dan Kompensasi			variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri.
5	Priyasmimana, Happy Fitria, & Yessi Fitriani (2023)	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas PGRI Palembang	Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Palembang
6	Doni Marlius & Lafenia Mayang Sari (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat	Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan rotasi pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat
7	Ahmad Syauqi & Tomi Riyadi (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten	Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang
8	I Kadek Budiantara, Ni Wayan Eka Mitariyani, & I Gusti Ayu Imbayani (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar	Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar baik secara parsial maupun simultan.
9	Arif Darmawan (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kerja dan Disiplin Kerja			disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Buana Prakarsa.
10	Sri Langgeng Ratnasari, Dian Fitri, Zulkifli, Herni Widiyah Nasrul, & Supardi (2020)	Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa manajemen perubahan, kepemimpinan transformasional, struktur organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PKM Group

Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti:

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan membawa dampak positif karena pemimpin memiliki kemampuan untuk menggambarkan visi jangka panjang organisasi dengan jelas dan memotivasi karyawan untuk bergerak menuju visi tersebut. Pemimpin mampu menginspirasi karyawan dengan memberikan gambaran yang menggugah tentang masa depan organisasi. Hal ini mendorong karyawan untuk merasa termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

Kepemimpinan menciptakan pemahaman bersama tentang visi jangka panjang. Karyawan dapat melihat bagaimana peran mereka dalam mewujudkan visi tersebut, sehingga mereka merasa lebih terlibat dan memiliki tujuan yang jelas. Pemimpin sering mendorong budaya organisasi yang mendorong kreativitas dan inovasi. Karyawan merasa didorong untuk menciptakan solusi baru dan berpikir di luar kotak untuk mencapai visi tersebut. Kepemimpinan juga terkait erat dengan komunikasi yang efektif. Pemimpin mampu menjelaskan visi dengan jelas dan merespons pertanyaan atau kekhawatiran karyawan. Hal ini mengurangi kebingungan dan ketidakpastian. Karyawan yang dipandu oleh pemimpin memiliki fokus yang lebih kuat pada pencapaian tujuan bersama. Mereka bekerja dengan lebih kolaboratif dan koheren untuk mencapai visi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat, bermakna, dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang. Hal ini berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan.

Kasmir (2018) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah kepemimpinan. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Haqiqi et al (2023), Khabir et al (2023), dan Paramitha & Sanjaya (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan praktik yang diadopsi dan dipertahankan oleh suatu perusahaan. Budaya yang positif dan mendukung akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai

dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang mendorong kerjasama, inovasi, dan pengembangan diri akan membangun lingkungan kerja yang inspiratif, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Budaya yang baik akan membentuk fondasi yang kuat bagi kinerja pegawai yang unggul dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Kasmir (2018) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah budaya organisasi. Teori tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Priyasmimana et al (2023), Marlius & Sari (2023), Syauqi & Riyadi (2023), dan Budiantara et al (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan standar, peraturan, dan aturan yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja cenderung lebih efektif dalam mencapai target kerja dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Mereka menjalankan tugas-tugas mereka secara sistematis dan teliti. Disiplin kerja berarti karyawan selalu hadir dan bekerja tepat waktu. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas dan proyek penting untuk menjaga kelancaran operasi organisasi. Ketika karyawan mematuhi peraturan dan aturan, masalah disiplin seperti absensi tidak terjadwal, keterlambatan, atau pelanggaran kode etik dapat diminimalkan. Hal ini mengurangi gangguan dalam lingkungan kerja. Organisasi yang mendorong dan memelihara budaya disiplin kerja seringkali

mencapai hasil yang lebih baik dalam hal efisiensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan strategis.

Kasmir (2018) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah disiplin kerja. Teori tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basuk & Sari (2023), Sugiarto et al (2023), dan Paramitha & Sanjaya (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

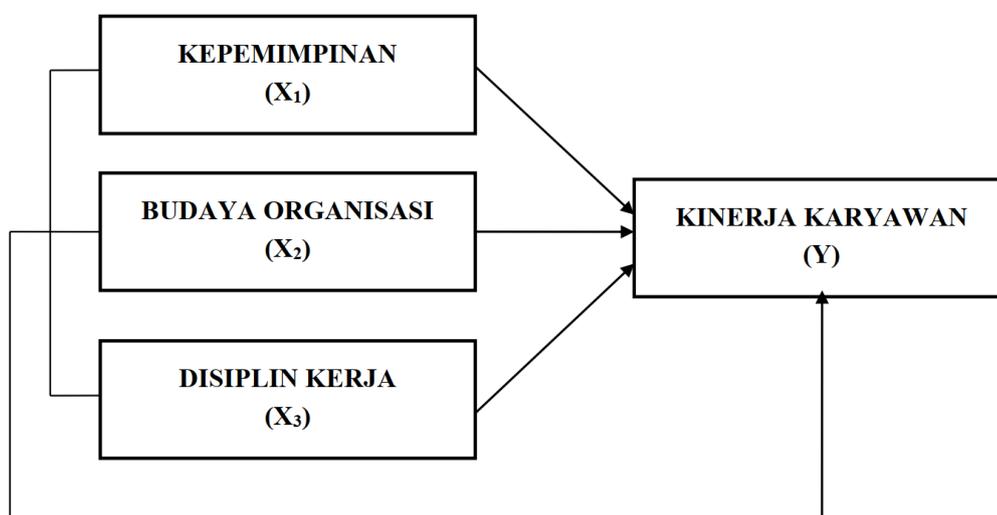
#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan, budaya organisasi yang kuat, dan disiplin kerja yang konsisten adalah tiga faktor kunci yang secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan memberikan arah dan inspirasi kepada karyawan. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi jangka panjang dengan jelas memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai, misi, dan visi menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk merasa terlibat dan terhubung dengan tujuan organisasi. Selain itu, budaya yang mendorong inovasi dan kolaborasi dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas. Disiplin kerja adalah fondasi yang menjaga agar visi dan nilai-nilai organisasi terwujud. Karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan mengikuti aturan organisasi cenderung mencapai target dengan lebih baik. Disiplin kerja juga membantu menjaga ketertiban dan efisiensi dalam lingkungan kerja. Ketika ketiga faktor ini berinteraksi, kinerja karyawan menjadi

optimal. Pemimpin mengilhami dan membimbing karyawan, budaya organisasi menciptakan kerangka kerja yang mendukung visi, dan disiplin kerja menjaga konsistensi dalam pencapaian tujuan. Kombinasi ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan efektif dalam mencapai hasil yang luar biasa.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2022) dan Ratnasari et al (2020) yang memberikan hasil bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) yang didukung dengan berbagai hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini hubungan antara variabel bebas kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan ke dalam bentuk kerangka konseptual berikut:



**Gambar 2.2. Kerangka Konseptual**

*Sumber: Oleh Penulis (2023)*

#### **D. Hipotesis**

Manullang & Pakpahan (2019) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang

ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.
- H<sub>2</sub> : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.
- H<sub>3</sub> : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.
- H<sub>4</sub> : Kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini adalah penelitian asosiatif, sedangkan berdasarkan data yang diolah maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Manullang & Pakpahan (2019) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Manullang & Pakpahan (2019) juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sehingga penelitian ini berjenis penelitian asosiatif-kuantitatif.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Tri Anugerah Fashion Plaza Medan Fair yang terletak di Plaza Medan Fair L1-27 Jalan Gatot Subroto No. 30, Sekip, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini tersusun berdasarkan tahapan-tahapan kegiatan penelitian yang terstruktur sehingga rencana penelitian menjadi lebih jelas dan teratur. Waktu penelitian ini dijadwalkan menghabiskan waktu enam bulan yang dimulai dari bulan Agustus 2023 hingga Februari 2024. Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1. Rencana Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	September 2023				Oktober 2023				November 2023				Desember 2023				Januari 2024				Februari 2024			
		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	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penulisan Proposal				■	■																			
4	Bimbingan dan Evaluasi Proposal					■	■	■	■	■	■														
5	Seminar Proposal											■													
6	Persiapan Instrumen Penelitian												■												
7	Pengumpulan Data												■	■											
8	Pengolahan Data													■											
9	Analisis & Evaluasi Hasil Pengolahan Data														■	■									
10	Penulisan Laporan dalam Bentuk Skripsi															■	■								
11	Bimbingan & Evaluasi Laporan Skripsi																■	■							
12	Seminar Hasil																					■			
13	Revisi & Evaluasi Seminar Hasil																						■		
14	Sidang Meja Hijau																							■	

Sumber: Diolah oleh Penulis (2023)

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Manullang & Pakpahan (2019) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Senada dengan itu, Sugiyono (2019) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tri Anugerah Fashion Plaza Medan Fair yang saat ini berjumlah 49 orang karyawan.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik sampling dengan menentukan kriteria tertentu dari anggota populasi yang dapat dijadikan sampel. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Populasi yang diambil menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja di atas 1 tahun, di mana dari 49 orang karyawan, terdapat 45 orang karyawan yang telah bekerja di atas 1 tahun sehingga jumlah populasi yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 45 responden.

## D. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat.

Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

## **2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan kepada setiap responden.

## **E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Bernad dalam Manullang & Pakpahan (2019) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Namun, Rusiadi et al (2019) menjelaskan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

### **1. Variabel Penelitian**

#### **a. Variabel Dependen (Y)**

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. (Manullang & Pakpahan, 2019).

Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

**b. Variabel Independen (X)**

Manullang & Pakpahan (2019) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga buah variabel bebas yaitu:

1) Kepemimpinan ( $X_1$ )

Rivai (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

2) Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Moekijat (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja

3) Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Sutrisno (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

## 2. Definisi Operasional

Rusiadi et al (2019) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.  Rivai (2018)	1. Komunikasi 2. Perilaku 3. Kemampuan 4. Pengembangan Diri  Rivai (2018)	<i>Likert</i>
2	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.  Moekijat (2019)	1. Perilaku Pemimpin 2. Mengedepankan Misi Perusahaan 3. Proses Pembelajaran 4. Budaya Memotivasi  Moekijat (2019)	<i>Likert</i>
3	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.  Sutrisno (2018)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Kewaspadaan  Sutrisno (2018)	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
4	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.  Kasmir (2018)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Jangka Waktu 4. Efektivitas Biaya  Kasmir (2018)	<i>Likert</i>

Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2023)

## F. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2019) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Manullang & Pakpahan (2019) menerangkan bahwa skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

*Sumber : Sugiyono (2019)*

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Kuesioner atau Angket**

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar dimana pada penelitian ini alternatif jawaban yang disediakan terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

### **2. Wawancara**

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa karyawan PT Tri Anugerah Fashion Plaza Medan Fair untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian.

### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, *report*, agenda dan sebagainya dari perusahaan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

## H. Teknik Analisa Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini memberikan gambaran frekuensi dari jawaban yang diberikan pada responden. Frekuensi dari setiap jawaban dari pertanyaan akan didapatkan dalam bentuk angka dan persen, sehingga diketahui berapa banyak jawaban tertentu yang diperoleh. Dengan statistik frekuensi, frekuensi jawaban responden akan lebih jelas dan mudah dipahami

### 2. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang & Pakpahan (2019) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0,30$  dan  $r_{tabel}$

$< r_{\text{kritis}}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{\text{hitung}} < 0,30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang & Pakpahan, 2019).

#### **b. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Manullang & Pakpahan (2019) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2019) menjelaskan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70. Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang

digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Manullang & Pakpahan (2019) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi et al, 2019).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi et al (2019), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual

terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal.
- b) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal.
- c) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal.

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

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

Manullang & Pakpahan (2019) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi et al, 2019) dan (Manullang & Pakpahan, 2019).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Sujarweni (2019) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rusiadi et al (2019) dan Sujarweni (2019) menjelaskan bahwa ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF dengan aturan sebagai berikut:

- 1)  $VIF > 10$  artinya mempunyai persoalan multikolinearitas.

- 2)  $VIF < 10$  artinya tidak terdapat multikolinearitas.

Rusiadi et al (2019) dan Sujarweni (2019) selain itu juga menjelaskan bahwa multikolinearitas juga dapat dideteksi dari nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance value*  $< 0,10$  artinya mempunyai persoalan multikolinearitas.
- 2) *Tolerance value*  $> 0,10$  artinya tidak terdapat multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi et al (2019) juga menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2019) dan Manullang & Pakpahan (2019)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar, menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data acak dan tidak berpola.

Manullang & Pakpahan (2019) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka telah terjadi gejala Heteroskedastisitas

#### 4. Uji Regresi Linear Berganda

Manullang & Pakpahan (2019) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model prsamaannya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X<sub>1</sub> = Variabel Bebas Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas Budaya Organisasi

X<sub>3</sub> = Variabel Bebas Disiplin Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi *korelasi product moment*. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa nilai dari t hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

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

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

#### Pengujian $X_1$ :

- 1)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.
- 2)  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.

#### Pengujian $X_2$ :

- 1)  $H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.
- 2)  $H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.

**Pengujian  $X_3$ :**

- 1)  $H_0 : \beta_3 = 0$ , artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.
- 2)  $H_a : \beta_3 \neq 0$ , artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.

Manullang & Pakpahan (2019) menjelaskan kriteria pengambilan keputusan dengan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Terima  $H_0$  atau Tolak  $H_a$ , jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$ .
- 2) Tolak  $H_0$  atau Terima  $H_a$ , jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (jika  $t_{hitung}$  positif) atau  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  (jika  $t_{hitung}$  negatif) atau nilai signifikan  $> 0,05$ .

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian

hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2019):

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) Ho artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT Tri Anugerah Fashion.
- 2) Ha artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT Tri Anugerah Fashion.

Sugiyono (2019) menjelaskan kriteria pengambilan keputusan dengan uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Terima Ho (tolak Ha), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$ .
- 2) Tolak Ho (terima Ha), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ .

## 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Sedangkan Manullang & Pakpahan (2019)

menjelaskan bahwa nilai *R-Square* ( $r^2$ ) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tetapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan  $x$  terhadap  $y$ , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono (2019)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel  $X$  terhadap  $Y$ , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

$D$  = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah PT Tri Anugerah Fashion**

PT. Tri Anugerah Fashion didirikan oleh bapak hengki beliau mengawali usaha sebagai pedagang kaki lima di Jakarta Utara, beliau dengan giat melakukan usahanya walau beliau seorang pedagang kaki lima. Setelah beberapa lama, akhirnya beliau memiliki modal usaha dan membuka toko pertama kali di Jakarta Utara. Disini awal mula berdirinya PT Tri Anugerah Fashion setelah beberapa tahun kemudian bapak hengki membuka toko dengan nama *Head Heand Hard (3H)* dan sekarang beliau membuka cabang di setiap gerai matahari.

PT Tri Anugerah Fashion adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di industri fashion dan garmen di Indonesia. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan utama untuk merancang, memproduksi, dan mendistribusikan berbagai jenis pakaian dan produk fashion. PT Tri Anugerah Fashion dapat memproduksi pakaian sesuai dengan berbagai gaya dan tren terkini, baik untuk pasar lokal maupun internasional. Perusahaan ini memiliki beragam lini produk, termasuk pakaian pria, wanita, dan anak-anak, serta aksesoris fashion. Mereka juga bekerja dengan merek-merek terkenal atau menghasilkan produk fashion dengan merek mereka sendiri. Selain itu, PT Tri Anugerah Fashion dapat memiliki proses produksi yang modern dan efisien, serta tim desain yang kreatif untuk menjawab permintaan pasar yang

berubah-ubah. Mereka juga berkomitmen untuk mematuhi standar kualitas dan etika dalam industri garmen. Sebagai perusahaan di industri fashion, PT Tri Anugerah Fashion berperan dalam membentuk tren fashion, menyediakan pilihan pakaian bagi konsumen, dan berkontribusi pada pertumbuhan industri fashion di Indonesia. PT Tri Anugerah Fashion memiliki banyak gerai di Plaza dan Mall yang ada di kota-kota besar di Indonesia, salah satunya adalah di Plaza Medan Fair Kota Medan.

**b. Visi dan Misi PT Tri Anugerah Fashion**

**1) Visi**

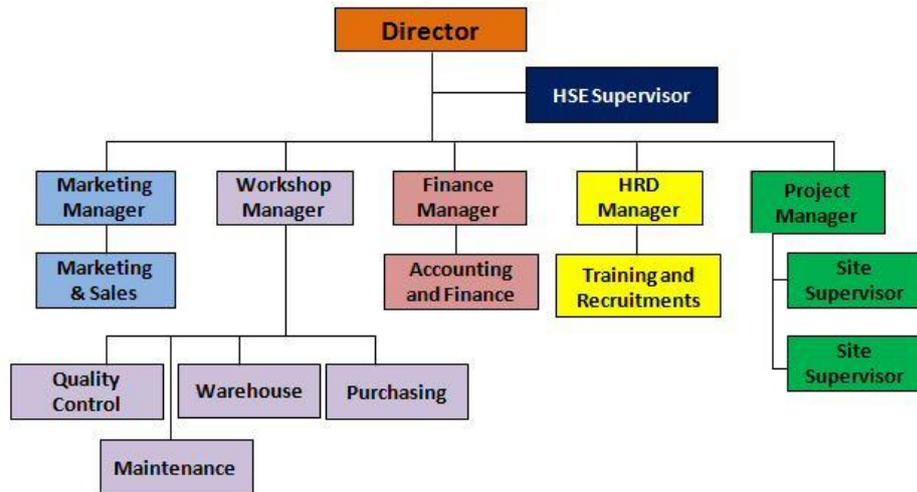
Visi PT Tri Anugerah Fashion adalah “Menjadi peritel gaya hidup omni-channel terkemuka sebagai *House of specialists* yang berpusat pada pelanggan”.

**2) Misi**

Misi PT Tri Anugerah Fashion adalah “Menyenangkan pelanggan dengan menyediakan fasyen yang aspiratif, bagus nyaman dan terjangkau”.

**c. Struktur Organisasi PT Tri Anugerah Fashion**

Struktur organisasi PT Tri Anugerah Fashion dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Tri Anugerah Fashion**

*Sumber: PT Tri Anugerah Fashion (2024)*

Adapun tugas dan tanggungjawab dari masing-masing jabatan struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) **Director**: Bertanggung jawab atas visi jangka panjang perusahaan, membuat keputusan strategis, dan memastikan pencapaian tujuan perusahaan. Memimpin dan mengkoordinasi semua departemen untuk pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.
- 2) **HSE Supervisor**: Menyusun, menerapkan, dan mengawasi kebijakan Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan. Melakukan inspeksi, pelaporan, serta pelatihan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar HSE.
- 3) **Marketing Manager**: Merancang strategi pemasaran, mengembangkan kampanye iklan, dan memimpin tim untuk meningkatkan visibilitas merek. Mengelola penjualan, riset pasar, serta koordinasi dengan tim kreatif.

- 4) **Workshop Manager:** Mengelola operasional bengkel, memastikan efisiensi produksi, mengawasi perawatan peralatan, dan mengatur stok bahan baku.
- 5) **Finance Manager:** Mengelola keuangan perusahaan, menyusun laporan keuangan, mengontrol anggaran, serta membuat keputusan investasi yang tepat.
- 6) **HRD Manager:** Bertanggung jawab atas pengembangan SDM, merekrut, melatih, dan mengelola kinerja karyawan. Menyusun kebijakan sumber daya manusia dan menjaga hubungan kerja yang baik.
- 7) **Project Manager:** Mengelola proyek, membuat jadwal, dan mengawasi tim untuk memastikan proyek selesai tepat waktu serta sesuai anggaran.
- 8) **Marketing Sales:** Mengembangkan strategi penjualan, menjalin hubungan dengan pelanggan, serta memantau kinerja penjualan untuk mencapai target.
- 9) **Accounting and Finance:** Menangani aspek keuangan perusahaan, termasuk pengelolaan pembayaran, laporan keuangan, dan pemantauan anggaran.
- 10) **Training and Recruitment:** Mengelola rekrutmen karyawan baru, menyusun program pelatihan, serta mengembangkan kebijakan pengembangan karyawan.
- 11) **Site Supervisor:** Mengawasi aktivitas harian di lokasi fisik toko dan memastikan operasi berjalan lancar.

- 12) **Quality Control:** Bertanggung jawab atas pengendalian kualitas produk, melakukan inspeksi, dan menjamin produk memenuhi standar kualitas.
- 13) **Warehouse:** Mengelola stok barang, penerimaan, penyimpanan, dan distribusi produk di gudang.
- 14) **Purchasing:** Bertugas dalam pengadaan bahan baku dan peralatan dengan mencari pemasok terbaik serta menegosiasikan harga.
- 15) **Maintenance:** Menjaga peralatan dan fasilitas agar tetap dalam kondisi baik serta melakukan perawatan berkala agar operasional berjalan lancar..

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 45 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada Tabel 4.1, s.d Tabel 4.5 berikut ini:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik		Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin	Pria	19	42,2
	Wanita	26	57,8
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 45 responden, sebanyak 19 responden (42,2%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya

sebanyak 26 responden (57,8%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Tri Anugerah Fashion lebih banyak yang berjenis kelamin wanita dengan persentase sebesar 57,8%.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik		Frekuensi	Persen
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	5	11,1
	21 - 25 Tahun	8	17,8
	26 - 30 Tahun	9	20,0
	31 - 35 Tahun	7	15,6
	36 - 40 Tahun	6	13,3
	41 - 45 Tahun	4	8,9
	46 - 50 Tahun	4	8,9
	Di Atas 50 Tahun	2	4,4
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 45 responden, terdapat 5 responden (1,1%) berusia di bawah 21 tahun, sebanyak 8 responden (17,8%) berusia di antara 21-25 tahun, sebanyak 9 responden (20,0%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 7 responden (15,6%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 6 responden (13,3%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 4 responden (8,9%) berusia di antara 41-45 tahun, sebanyak 4 responden (8,9%) berusia di antara 46-50 tahun, dan sisanya sebanyak 2 responden (4,4%) berusia di atas 50 tahun. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Tri Anugerah Fashion dominan berusia diantara 26-30 tahun dengan persentase sebesar 20,0%.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik		Frekuensi	%
Komunikasi Terakhir	SMA/SMK	24	53,3
	D3	4	8,9
	Strata-1	17	37,8
	Strata-2	0	0,0
	Strata-3	0	0,0
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 45 responden, sebanyak 24 responden (53,3%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 4 responden (8,9%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak 17 responden (37,8%) berpendidikan terakhir Strata-1, dan tidak terdapat seorang pun responden yang berpendidikan terakhir Strata-2 maupun Strata-3. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Tri Anugerah Fashion dominan berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase sebesar 53,3%.

### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja Karyawan	1 - 3 Tahun	9	20,0
	4 - 6 Tahun	11	24,4
	7 - 9 Tahun	10	22,2
	10 - 12 Tahun	9	20,0
	Di Atas 12 Tahun	6	13,3
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 45 responden, terdapat 9 responden (20,0%) memiliki masa kerja 1-3 tahun, sebanyak 11 responden (24,4%) memiliki masa kerja 4-6 tahun, sebanyak 10 responden (22,2%) memiliki masa kerja 7-9 tahun, sebanyak 9 responden (20,0%) memiliki masa kerja 10-12 tahun, dan sisanya sebanyak 6 responden (13,3%) memiliki masa kerja di atas 12 tahun. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Tri Anugerah Fashion dominan memiliki masa kerja 4-6 tahun dengan persentase sebesar 24,4%.

#### e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Belum Menikah	17	37,8
	Menikah	28	62,2
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 45 responden, sebanyak 17 responden (37,8%) berstatus belum menikah, dan sisanya sebanyak 28 responden (62,2%) berstatus menikah. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Tri Anugerah Fashion dominan yang telah menikah dengan persentase sebesar 62,2%.

### 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Tabel frekuensi ini menunjukkan frekuensi dari setiap kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada pada

kuesioner. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata jawaban untuk setiap item pertanyaan dari jawaban responden:

**Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Rata-Rata	Keterangan
1,00–1,80	Sangat Tidak Baik
1,81–2,60	Tidak Baik
2,61–3,40	Kurang Baik
3,41–4,20	Baik
4,21–5,00	Sangat Baik

*Sumber: Sugiyono (2016)*

Tabel 4.6 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

**a. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Komunikasi (X<sub>1-1</sub>), Perilaku (X<sub>1-2</sub>), Kemampuan (X<sub>1-3</sub>), dan Pengembangan Diri (X<sub>1-4</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi (X<sub>1-1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pimpinan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan para karyawan		Pimpinan mampu memberikan perintah dan instruksi yang mudah dipahami karyawan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	3	6,7	1	2,2
Tidak Setuju	4	8,9	4	8,9
Netral	7	15,6	7	15,6
Setuju	16	35,6	20	44,4
Sangat Setuju	15	33,3	13	28,9
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>
<b>Mean</b>	<b>3,8000</b>		<b>3,8889</b>	

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)*

Indikator Komunikasi (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pimpinan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan para karyawan”, sebanyak 16 responden (35,6%) menyatakan setuju, dan 15 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,8000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan para karyawan dengan baik.
- 2) Untuk item “Pimpinan mampu memberikan perintah dan instruksi yang mudah dipahami”, sebanyak 320 responden (44,4%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,8889 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memang mampu memberikan perintah dan instruksi yang mudah dipahami karyawan dengan baik.

**Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perilaku (X<sub>1-2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pimpinan memiliki perilaku yang baik dan bersahabat dengan para karyawan		Pimpinan selalu berlaku adil kepada setiap karyawan yang ada di bawahnya	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	3	6,7	2	4,4
Tidak Setuju	2	4,4	2	4,4
Netral	4	8,9	4	8,9
Setuju	19	42,2	20	44,4
Sangat Setuju	17	37,8	17	37,8
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,0000</b>		<b>4,0667</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Perilaku (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pimpinan memiliki perilaku yang baik dan bersahabat dengan para karyawan”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memang memiliki perilaku yang baik dan bersahabat dengan para karyawan dengan baik.
- 2) Untuk item “Pimpinan selalu berlaku adil kepada setiap karyawan yang ada di bawahnya”, sebanyak 20 responden (44,4%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memang selalu berlaku adil kepada setiap karyawan yang ada di bawahnya dengan baik.

**Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (X<sub>1-3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pimpinan memiliki jiwa kepemimpinan yang sangat baik		Pimpinan memiliki kemampuan dan keterampilan yang andal di bidang pekerjaan yang ditangani	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	2	4,4	1	2,2
Tidak Setuju	2	4,4	3	6,7
Netral	4	8,9	9	20,0
Setuju	15	33,3	19	42,2
Sangat Setuju	22	48,9	13	28,9
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1778</b>		<b>3,8889</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Kemampuan (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pimpinan memiliki jiwa kepemimpinan yang sangat baik”, sebanyak 15 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan 22 responden (48,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1778 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan pimpinan memang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.
- 2) Untuk item “Pimpinan memiliki kemampuan dan keterampilan yang andal di bidang pekerjaan yang ditangani”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,8889 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memang memiliki kemampuan dan keterampilan yang andal di bidang pekerjaan yang ditangani.

**Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Diri (X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pimpinan mampu memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan sehingga memotivasi karyawan menjadi lebih baik		Pimpinan memberikan kebebasan dan kepercayaan kepada karyawan menyampaikan pendapat, kritik, dan saran	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,4
Tidak Setuju	2	4,4	3	6,7
Netral	5	11,1	4	8,9
Setuju	19	42,2	18	40,0
Sangat Setuju	18	40,0	18	40,0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,1333</b>		<b>4,0444</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Pengembangan Diri (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pimpinan mampu memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan sehingga memotivasi karyawan menjadi lebih baik”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 18 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1333 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memang mampu memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan sehingga memotivasi karyawan menjadi lebih baik.
- 2) Untuk item “Pimpinan memberikan kebebasan dan kepercayaan kepada karyawan menyampaikan pendapat, kritik, dan saran”, sebanyak 18 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 18 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0444 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memang memberikan kebebasan dan kepercayaan kepada karyawan menyampaikan pendapat, kritik, dan saran.

**b. Budaya Organisasi ( $X_2$ )**

Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Perilaku Pemimpin ( $X_{2-1}$ ), Mengedepankan Misi Perusahaan ( $X_{2-2}$ ), Proses Pembelajaran ( $X_{2-3}$ ), dan Budaya Memotivasi ( $X_{2-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perilaku Pemimpin (X<sub>2-1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pimpinan secara konsisten melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai-nilai dan visi organisasi		Karyawan melihat pimpinan sebagai contoh yang baik dalam menerapkan nilai-nilai organisasi dalam tindakan sehari-hari	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,7	2	4,4
Netral	4	8,9	4	8,9
Setuju	24	53,3	19	42,2
Sangat Setuju	13	28,9	19	42,2
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,0000</b>		<b>4,1778</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Perilaku Pemimpin (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pimpinan secara konsisten melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai-nilai dan visi organisasi”, sebanyak 24 responden (53,3%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memang secara konsisten melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai-nilai dan visi organisasi.
- 2) Untuk item “Karyawan melihat pimpinan sebagai contoh yang baik dalam menerapkan nilai-nilai organisasi dalam tindakan sehari-hari”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 19 responden (42,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1778 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang melihat pimpinan

sebagai contoh yang baik dalam menerapkan nilai-nilai organisasi dalam tindakan sehari-hari.

**Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengedepankan Misi Perusahaan (X<sub>2-2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pimpinan memiliki peran yang jelas dalam memastikan bahwa setiap anggota tim memahami dan berkontribusi terhadap misi organisasi		Pimpinan efektif dalam mengkomunikasikan bagaimana tujuan organisasi dapat diwujudkan melalui misi yang telah ditetapkan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,7	3	6,7
Netral	3	6,7	4	8,9
Setuju	21	46,7	16	35,6
Sangat Setuju	17	37,8	21	46,7
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,1111</b>		<b>4,1778</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Mengedepankan Misi Perusahaan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pimpinan memiliki peran yang jelas dalam memastikan bahwa setiap anggota tim memahami dan berkontribusi terhadap misi organisasi”, sebanyak 21 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1111 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memang memiliki peran yang jelas dalam memastikan bahwa setiap anggota tim memahami dan berkontribusi terhadap misi organisasi.
- 2) Untuk item “Pimpinan efektif dalam mengkomunikasikan bagaimana tujuan organisasi dapat diwujudkan melalui misi yang telah ditetapkan”, sebanyak 16 responden (35,6%) menyatakan

setuju, dan 21 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1778 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memang efektif dalam mengkomunikasikan bagaimana tujuan organisasi dapat diwujudkan melalui misi yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Proses Pembelajaran (X<sub>2-3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pimpinan memastikan bahwa pembelajaran dan pengembangan karyawan adalah prioritas untuk menciptakan budaya kerja yang berkembang		Karyawan melihat upaya yang signifikan dari pimpinan dalam memberikan pelatihan dan peluang pengembangan kepada karyawan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,7	4	8,9
Netral	5	11,1	5	11,1
Setuju	19	42,2	21	46,7
Sangat Setuju	17	37,8	14	31,1
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0667</b>		<b>3,9556</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Proses Pembelajaran (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pimpinan memastikan bahwa pembelajaran dan pengembangan karyawan adalah prioritas untuk menciptakan budaya kerja yang berkembang”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memang memastikan bahwa pembelajaran dan pengembangan karyawan adalah prioritas untuk menciptakan budaya kerja yang berkembang sudah baik.

2) Untuk item “Karyawan melihat upaya yang signifikan dari pimpinan dalam memberikan pelatihan dan peluang pengembangan kepada karyawan”, sebanyak 21 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 14 responden (31,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,9556 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang melihat upaya yang signifikan dari pimpinan dalam memberikan pelatihan dan peluang pengembangan kepada karyawan.

**Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Budaya Memotivasi (X<sub>2-4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pimpinan mendukung inisiatif dan ide-ide baru dari karyawan untuk memecahkan masalah organisasi		Karyawan melihat pimpinan aktif mendorong kerja sama tim untuk menciptakan solusi inovatif bagi tantangan yang dihadapi oleh organisasi	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,4
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,4
Netral	8	17,8	7	15,6
Setuju	16	35,6	19	42,2
Sangat Setuju	19	42,2	15	33,3
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1333</b>		<b>3,9556</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Budaya Memotivasi (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item “Pimpinan mendukung inisiatif dan ide-ide baru dari karyawan untuk memecahkan masalah organisasi”, sebanyak 16 responden (35,6%) menyatakan setuju, dan 19 responden (42,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1333 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

pimpinan memang mendukung inisiatif dan ide-ide baru dari karyawan untuk memecahkan masalah organisasi.

- 2) Untuk item “Karyawan melihat pimpinan aktif mendorong kerja sama tim untuk menciptakan solusi inovatif bagi tantangan yang dihadapi oleh organisasi”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 15 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,9556 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang melihat pimpinan aktif mendorong kerja sama tim untuk menciptakan solusi inovatif bagi tantangan yang dihadapi oleh organisasi.

### c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dibentuk oleh 5 (lima) indikator terdiri dari Absensi ( $X_{3-1}$ ), Ketaatan pada Peraturan ( $X_{3-2}$ ), Ketaatan pada Standar Kerja ( $X_{3-3}$ ), dan Kewaspadaan ( $X_{3-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.19 sebagai berikut:

**Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ( $X_{3-1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan hadir tepat waktu di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan		Karyawan jarang absen tanpa alasan yang jelas dan sesuai prosedur	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	6	13,3	1	2,2
Netral	3	6,7	1	2,2
Setuju	22	48,9	20	44,4
Sangat Setuju	13	28,9	22	48,9
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>3,8889</b>		<b>4,3556</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Absensi (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan hadir tepat waktu di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan”, sebanyak 22 responden (48,9%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,8889 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang hadir tepat waktu di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.
- 2) Untuk item “Karyawan jarang absen tanpa alasan yang jelas dan sesuai prosedur”, sebanyak 20 responden (44,4%) menyatakan setuju, dan 22 responden (48,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,3556 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang jarang absen tanpa alasan yang jelas dan sesuai prosedur.

**Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan (X<sub>3-2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja		Karyawan menghindari melanggar norma-norma atau etika dalam pekerjaan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,4
Tidak Setuju	4	8,9	2	4,4
Netral	1	2,2	4	8,9
Setuju	21	46,7	19	42,2
Sangat Setuju	18	40,0	18	40,0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,1333</b>		<b>4,0889</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Ketaatan pada Peraturan (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja”, sebanyak 21 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 18 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1333 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memang mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja.
- 2) Untuk item “Karyawan menghindari melanggar norma-norma atau etika dalam pekerjaan”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 18 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0889 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang menghindari melanggar norma-norma atau etika dalam pekerjaan.

**Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (X<sub>3.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan		Karyawan cenderung menghindari langkah-langkah yang tidak sesuai prosedur	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,4	1	2,2
Netral	5	11,1	8	17,8
Setuju	23	51,1	24	53,3
Sangat Setuju	14	31,1	12	26,7
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0444</b>		<b>4,0444</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan”, sebanyak 23 responden (51,1%) menyatakan setuju, dan 14 responden (31,1%)

menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0444 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan.

- 2) Untuk item “Karyawan cenderung menghindari langkah-langkah yang tidak sesuai prosedur”, sebanyak 24 responden (53,3%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0444 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang cenderung menghindari langkah-langkah yang tidak sesuai prosedur.

**Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewaspadaan (X<sub>3.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan berhati-hati dalam menjalankan tugas agar terhindar dari risiko dan kesalahan		Karyawan mampu mengidentifikasi potensi masalah dan mengambil tindakan pencegahan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,4
Tidak Setuju	6	13,3	2	4,4
Netral	8	17,8	7	15,6
Setuju	17	37,8	17	37,8
Sangat Setuju	13	28,9	17	37,8
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>3,7778</b>		<b>4,0000</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Kewaspadaan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 3) Untuk item “Karyawan berhati-hati dalam menjalankan tugas agar terhindar dari risiko dan kesalahan”, sebanyak 17 responden (37,8%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,7778 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

karyawan memang berhati-hati dalam menjalankan tugas agar terhindar dari risiko dan kesalahan.

Untuk item “Karyawan mampu mengidentifikasi potensi masalah dan mengambil tindakan pencegahan”, sebanyak 17 responden (37,8%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mampu mengidentifikasi potensi masalah dan mengambil tindakan pencegahan

#### d. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja ( $Y_{1-1}$ ), Kuantitas Kerja ( $Y_{1-2}$ ), Jangka Waktu ( $Y_{1-3}$ ), dan Efektivitas Biaya ( $Y_{1-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.19 s/d Tabel 4.22 sebagai berikut:

**Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ( $Y_{1-1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan berupaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya secara konsisten		Karyawan memberikan hasil kerja dengan kualitas yang memenuhi standar dan ekspektasi yang ditetapkan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	7	15,6	1	2,2
Netral	3	6,7	1	2,2
Setuju	23	51,1	20	44,4
Sangat Setuju	11	24,4	22	48,9
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,8000</b>		<b>4,3556</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan berupaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya secara konsisten”, sebanyak 23 responden (51,1%) menyatakan setuju, dan 11 responden (24,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,8000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang berupaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya secara konsisten sangat baik.
- 2) Untuk item “Karyawan memberikan hasil kerja dengan kualitas yang memenuhi standar dan ekspektasi yang ditetapkan”, sebanyak 20 responden (44,4%) menyatakan setuju, dan 22 responden (48,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,3556 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar memberikan hasil kerja dengan kualitas yang memenuhi standar dan ekspektasi yang ditetapkan.

**Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y<sub>1-2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan berusaha untuk mencapai target kuantitas pekerjaan yang ditetapkan		Karyawan memiliki kemampuan untuk menghasilkan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,4
Tidak Setuju	4	8,9	4	8,9
Netral	4	8,9	6	13,3
Setuju	16	35,6	14	31,1
Sangat Setuju	20	44,4	19	42,2
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,1111</b>		<b>3,9778</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Kuantitas Kerja (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan berusaha untuk mencapai target kuantitas pekerjaan yang ditetapkan”, sebanyak 16 responden (35,6%) menyatakan setuju, dan 20 responden (44,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1111 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang berusaha untuk mencapai target kuantitas pekerjaan yang ditetapkan.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki kemampuan untuk menghasilkan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan”, sebanyak 14 responden (31,1%) menyatakan setuju, dan 19 responden (42,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,9778 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki kemampuan untuk menghasilkan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan.

**Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu (Y<sub>1-3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditetapkan		Karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja efisien dan menghormati jangka waktu yang telah ditetapkan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	2	4,4	1	2,2
Tidak Setuju	2	4,4	4	8,9
Netral	2	4,4	6	13,3
Setuju	20	44,4	17	37,8
Sangat Setuju	19	42,2	17	37,8
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1556</b>		<b>4,0000</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Jangka Waktu (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditetapkan”, sebanyak 20 responden (44,4%) menyatakan setuju, dan 19 responden (42,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1556 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditetapkan.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja efisien dan menghormati jangka waktu yang telah ditetapkan”, sebanyak 17 responden (37,8%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki kemampuan untuk bekerja efisien dan menghormati jangka waktu yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya (Y<sub>1-4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan memiliki tanggung jawab untuk memastikan penggunaan sumber daya yang efisien dalam penyelesaian pekerjaan		Karyawan mempertimbangkan faktor efektivitas biaya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,4
Netral	7	15,6	3	6,7
Setuju	20	44,4	19	42,2
Sangat Setuju	16	35,6	20	44,4
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,0889</b>		<b>4,2222</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Indikator Efektivitas Biaya (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki tanggung jawab untuk memastikan penggunaan sumber daya yang efisien dalam penyelesaian pekerjaan”, sebanyak 20 responden (44,4%) menyatakan setuju, dan 16 responden (35,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0889 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki tanggung jawab untuk memastikan penggunaan sumber daya yang efisien dalam penyelesaian pekerjaan.
- 2) Untuk item “Karyawan mempertimbangkan faktor efektivitas biaya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 20 responden (44,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,2222 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mempertimbangkan faktor efektivitas biaya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

#### **4. Uji Kualitas Data**

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

### a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$ , di mana nilai dari  $r_{kritis}$  sebesar 0,3. Aturan tersebut sebagai berikut:

- 1) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pernyataan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , maka butir pernyataan tersebut tidak valid atau sah.

$r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.23. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>1-1,1</sub>	<b>0,609</b>	0,3	Valid
2	X <sub>1-1,2</sub>	<b>0,634</b>	0,3	Valid
3	X <sub>1-2,1</sub>	<b>0,834</b>	0,3	Valid
4	X <sub>1-2,2</sub>	<b>0,880</b>	0,3	Valid
5	X <sub>1-3,1</sub>	<b>0,861</b>	0,3	Valid
6	X <sub>1-3,2</sub>	<b>0,509</b>	0,3	Valid
7	X <sub>1-4,1</sub>	<b>0,719</b>	0,3	Valid
8	X <sub>1-4,2</sub>	<b>0,824</b>	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pernyataan variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) lebih besar

dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan ke -	Simbol	r <sub>hitung</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keterangan
1	X <sub>2-1,1</sub>	<b>0,606</b>	0,3	Valid
2	X <sub>2-1,2</sub>	<b>0,631</b>	0,3	Valid
3	X <sub>2-2,1</sub>	<b>0,808</b>	0,3	Valid
4	X <sub>2-2,2</sub>	<b>0,560</b>	0,3	Valid
5	X <sub>2-3,1</sub>	<b>0,715</b>	0,3	Valid
6	X <sub>2-3,2</sub>	<b>0,780</b>	0,3	Valid
7	X <sub>2-4,1</sub>	<b>0,679</b>	0,3	Valid
8	X <sub>2-4,2</sub>	<b>0,748</b>	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r<sub>hitung</sub> dari setiap butir pernyataan variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

Pernyataan ke -	Simbol	r <sub>hitung</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keterangan
1	X <sub>3-1,1</sub>	<b>0,860</b>	0,3	Valid
2	X <sub>3-1,2</sub>	<b>0,583</b>	0,3	Valid
3	X <sub>3-2,1</sub>	<b>0,745</b>	0,3	Valid
4	X <sub>3-2,2</sub>	<b>0,805</b>	0,3	Valid
5	X <sub>3-3,1</sub>	<b>0,645</b>	0,3	Valid
6	X <sub>3-3,2</sub>	<b>0,468</b>	0,3	Valid
7	X <sub>3-4,1</sub>	<b>0,825</b>	0,3	Valid
8	X <sub>3-4,2</sub>	<b>0,543</b>	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r<sub>hitung</sub> dari setiap butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) lebih besar

dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.26. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	Y <sub>1-1,1</sub>	<b>0,504</b>	0,3	Valid
2	Y <sub>1-1,2</sub>	<b>0,666</b>	0,3	Valid
3	Y <sub>1-2,1</sub>	<b>0,574</b>	0,3	Valid
4	Y <sub>1-2,2</sub>	<b>0,530</b>	0,3	Valid
5	Y <sub>1-3,1</sub>	<b>0,863</b>	0,3	Valid
6	Y <sub>1-3,2</sub>	<b>0,722</b>	0,3	Valid
7	Y <sub>1-4,1</sub>	<b>0,663</b>	0,3	Valid
8	Y <sub>1-4,2</sub>	<b>0,800</b>	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pernyataan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pernyataan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.7$  maka pernyataan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,919</b>	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Hasil pengujian Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,919. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,902</b>	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,902. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga

hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

Reliability Statistics Disiplin Kerja ( $X_3$ )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,899</b>	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,899. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics Kinerja Karyawan (Y)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,886</b>	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,886. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan

dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

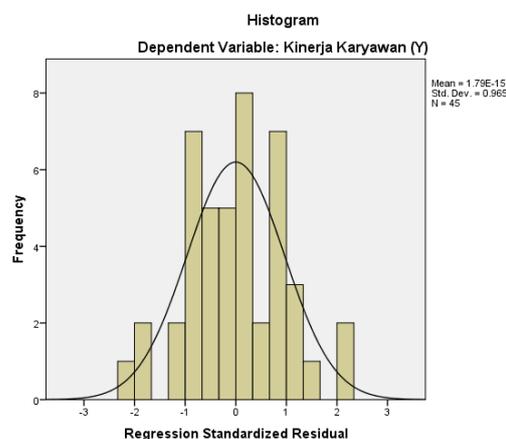
## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Menurut Manullang & Pakpahan (2018) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari kurva histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

#### 1) Kurva Histogram

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dengan kurva histogram sebagai berikut:

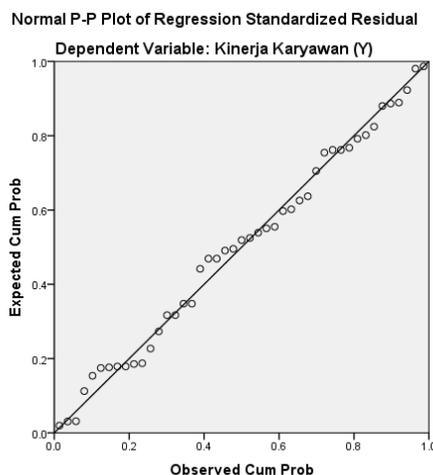


**Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas**

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)*

Berdasarkan hasil *output* SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model

regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



**Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)*

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 45 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

## 2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Setelah data diuji dengan histogram dan P-P Plot, maka data dapat dilakukan pengujian lanjutan untuk normalitas data dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Uji Kolmogorov-Sminov dilakukan dengan menggunakan nilai residual hasil regresi dari data.

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.31 berikut:

**Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,36576460
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,066
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.31 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan grafik Histogram, grafik P-P Plot dan Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan telah terdistribusi normal dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji Multikolinearitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.32 sebagai berikut:

**Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Kepemimpinan ( $X_1$ )	<b>0,220</b>	<b>4,553</b>
	Budaya Organisasi ( $X_2$ )	<b>0,160</b>	<b>6,239</b>
	Disiplin Kerja ( $X_3$ )	<b>0,214</b>	<b>4,678</b>
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</b>			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.32 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,220 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,553 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas
- 2) Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,160 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,239 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10.

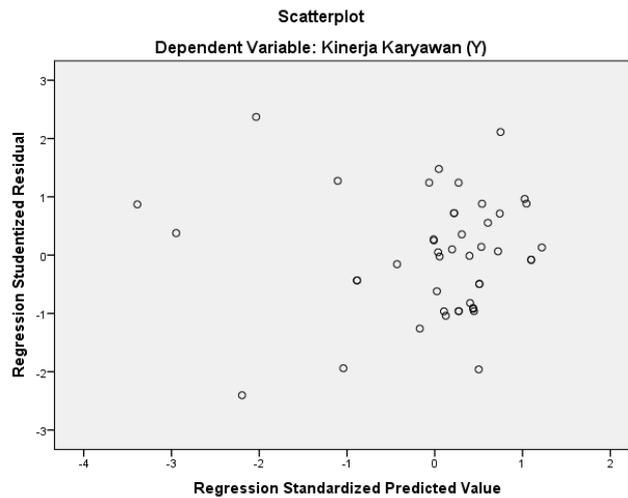
Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.

- 3) Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,214 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,678 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) telah terbebas dari masalah multikolinearitas sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya, yaitu uji Heteroskedastisitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang & Pakpahan (2018) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



**Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot**

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)*

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 45 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.33 berikut:

**Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,330	0,002
	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,104	<b>0,918</b>
	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	1,289	<b>0,204</b>
	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,508	<b>0,614</b>
<b>a. Dependent Variable: Absolute_Residual</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.33 hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikan dari variabel bebas Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,918 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Nilai signifikan dari variabel bebas Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) adalah 0,204 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) adalah 0,614 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot dan Uji Glejser menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>),

dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki gejala Heteroskedastisitas sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya, yaitu Uji Regresi Linear Berganda.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.34 di bawah ini:

**Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>
1	<i>(Constant)</i>	<b>1,353</b>	1,217	
	Kepemimpinan ( $X_1$ )	<b>0,381</b>	0,067	0,431
	Budaya Organisasi ( $X_2$ )	<b>0,340</b>	0,089	0,341
	Disiplin Kerja ( $X_3$ )	<b>0,250</b>	0,078	0,249

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,353 + 0,381X_1 + 0,340X_2 + 0,250X_3 + e$$

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

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dianggap, baik pada Kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ), maupun ada variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ), maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) telah memiliki nilai sebesar 1,353. Artinya tanpa kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja maka kinerja karyawan telah ada sebesar 1,353 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai positif sebesar 0,381 yang berarti bahwa jika variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,381 satuan atau 38,1%.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,340 yang berarti bahwa jika variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,340 satuan atau 34,0%.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,250 yang berarti bahwa jika variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,250 satuan atau 25,0%.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja adalah variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) karena memiliki nilai regresi terbesar yaitu sebesar 0,381. Berdasarkan uji regresi linear berganda telah diketahui arah pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif

terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya, yaitu uji hipotesis dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

## 7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

### a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.  $t_{table}$  dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana  $df = n - k = 45 - 4 = 41$ . Maka ketikkan `=tinv(0,05;41)` pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar  $t_{table}$  sebesar 2,020. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.35 berikut:

**Tabel 4.35. Hasil Uji-t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,112	0,273
	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	<b>5,665</b>	<b>0,000</b>
	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	<b>3,834</b>	<b>0,000</b>
	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>3,226</b>	<b>0,002</b>
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</b>			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.35 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

**1) Pengaruh Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 5,665 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 5,665 lebih besar dari 2,020. Nilai signifikan t dari variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Tri Anugerah Fashion.

**2) Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 3,834 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 3,834 lebih besar dari 2,020. Nilai signifikan t dari variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan dari Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Tri Anugerah Fashion.

### **3) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 3,226 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 3,226 lebih besar dari 2,020. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Tri Anugerah Fashion.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diketahui bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) juga menjadi variabel yang paling mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  terbesar yaitu sebesar 5,665. Berdasarkan hasil uji t (parsial) juga diketahui bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya, yaitu uji hipotesis dengan uji F (Simultan).

#### **b. Uji F (Uji Simultan)**

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel

dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut:

**Tabel 4.36. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1493,171	3	497,724	<b>248,638</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	<i>Residual</i>	82,074	41	2,002		
	<i>Total</i>	1575,244	44			
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)</b>						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 3.36 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  $H_o$ . Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 248,638. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

$F_{tabel}$  dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana  $k$  adalah jumlah variabel, dan  $n$  adalah banyak sampel.

Sehingga  $n = 45$  dan  $k = 4$ . Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 45 - 4 = 41$$

$F_{\text{tabel}}$  yang dihasilkan dengan  $df_1$  sebesar 3 dan  $df_2$  sebesar 41 adalah 2,833. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;41) sehingga dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,833, maka bandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$ . Diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ , karena 248,638 lebih besar dari 2,833. Oleh karena itu, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT Tri Anugerah Fashion. Oleh karena itu, dapat dilakukan pengujian selanjutnya, yaitu uji Determinasi ( $R^2$ ).

#### **8. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS pada Tabel 4.37 berikut ini:

**Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>0,974<sup>a</sup></b>	0,948	<b>0,944</b>	1,41485
<i>Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)</i>				
<b>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</b>				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2024)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.37 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *Adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,948 yang mengindikasikan bahwa 94,4% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 5,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kemampuan, motivasi kerja, semangat kerja, kepribadian, keadilan organisasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,974 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.38 sebagai berikut:

**Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi**

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup Erat
0,6–0,79	Erat
<b>0,8–0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,974 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

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. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka penulis telah mengajukan Hipotesis  $H_1$  yang berbunyi bahwa: “kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,381 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,665 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_1$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat pula dan sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kepemimpinan yang terdiri dari komunikasi, perilaku, kemampuan, dan pengembangan diri meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat pula. Hasil penelitian

ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumadewi, Razak, & Muchlis (2023), Harmayanto, Rimboko, & Mistariah (2023), Haqiqi et al. (2022), dan Khabir et al (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat setidaknya 13 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana salah satunya adalah kepemimpinan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu: Pimpinan tidak menginspirasi karyawan untuk berkontribusi dengan maksimal dalam mencapai visi organisasi. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 1, yaitu: Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion melalui kepemimpinan telah terjawab.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka penulis telah mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: “budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,340 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,834 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_2$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat pula dan sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika budaya organisasi yang terdiri dari perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, proses pembelajaran, dan budaya memotivasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haqiqi et al (2023), Khabir et al (2023), dan Paramitha & Sanjaya (2023) yang memberikan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat setidaknya 13 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana salah satunya adalah budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu: Pimpinan tidak mendukung inisiatif dan ide-ide baru dari karyawan untuk

memecahkan masalah organisasi. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 2, yaitu: Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion melalui budaya organisasi telah terjawab.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka penulis telah mengajukan Hipotesis  $H_3$  yang berbunyi bahwa: “disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,250 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,226 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,002 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_3$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat pula dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, dan kewaspadaan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Basuk & Sari (2023), Sugiarto et al (2023), dan Paramitha & Sanjaya (2023) yang memberikan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat setidaknya 13 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana salah satunya adalah disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu: Karyawan tidak hadir tepat waktu di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 3, yaitu: Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion melalui disiplin kerja telah terjawab.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka penulis telah mengajukan Hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi bahwa: “kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion. Hal ini terlihat dari analisis regresi

linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 248,638 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,833 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_4$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 4, yaitu: Karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 4, yaitu: Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion melalui kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja,

lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.. Sehingga berdasarkan teori ini, setidaknya terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Dengan adanya ketiga faktor ini, maka kinerja karyawan akan terbentuk dan mempengaruhi besar dan kecilnya kinerja karyawan tersebut.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.
4. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Anugerah Fashion.

#### **B. Saran**

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

1. Disarankan agar pimpinan perlu fokus pada komunikasi yang lebih baik dengan karyawan dengan melakukan pendekatan yang terbuka dan terarah dalam berkomunikasi. Selain itu, pimpinan dapat mengadakan sesi reguler seperti pertemuan tim, *briefing*, forum diskusi, dan feedback terbuka secara rutin untuk mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam

komunikasi dua arah dengan pimpinan dan mendengarkan secara aktif serta memberikan umpan balik yang konstruktif.

2. Disarankan agar memperkuat budaya kolaborasi dan inovasi di perusahaan dengan pimpinan yang dapat mendorong partisipasi aktif dalam sesi *brainstorming*, *workshop* inovasi, dan pembentukan tim lintas departemen, memberikan insentif untuk ide-ide inovatif yang mengatasi tantangan organisasi, menyediakan platform atau forum untuk berbagi ide secara terbuka, mendorong pimpinan dan manajer untuk menjadi contoh dalam kerja sama tim, mendorong kreativitas, dan memberikan ruang bagi eksperimen dan perubahan positif.
3. Disarankan agar membangun budaya disiplin yang mengedepankan kesadaran akan risiko akibat kesalahan kerja dengan menyediakan pelatihan terkait penanganan risiko dan pentingnya kehati-hatian dalam menjalankan tugas, membangun lingkungan yang mendukung pertukaran ide dan pengalaman terkait mitigasi risiko, memberikan insentif bagi karyawan yang menunjukkan kehati-hatian dan solusi preventif, dan melakukan promosi kolaborasi antar tim untuk menciptakan proses kerja yang lebih aman dan efisien dalam menghindari kesalahan.
4. Disarankan agar melakukan program pelatihan secara kontinu dengan mengimplementasikan program pelatihan reguler yang menargetkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, memberikan umpan balik rutin dan evaluasi kinerja yang jelas serta tujuan yang terukur, menyediakan insentif atau penghargaan untuk pencapaian kualitas kerja yang tinggi dan mendorong budaya pembelajaran dengan berbagi

pengetahuan antar karyawan dengan membuka ruang bagi karyawan untuk mengemukakan saran perbaikan dan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyanto, et al. 2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Basuki, R. B., & Sari, R. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 6(2).
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3(6), 139-151.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Evasari, A. D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 386-396.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2019). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 462-477.
- Moekijat. (2019). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.
- Ndraha. (2020). *Teori Budaya Kerja, Cetakan ketiga*. Yogyakarta; Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Paramitha, I. A. I., & Sanjaya, P. K. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 2(1), 122-128.
- Priyasmimana, P., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(1), 151-175.

- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225-237.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizky, M. C. (2018). Pengaruh Loyalitas Pegawai, Motivasi Intrinsik Dan Kepribadian Ekstrovet Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan). *JUMANT*, 9(1), 53-66.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance for Increase Work Motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *IndianJournals.com*, 7(8), 67-75
- Rizky, M. C. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT Kalfaz Sadhara. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4), 802-808.
- Rizky, M. C., Ardian, N., & Sirait, E. (2023). Analysis of the Impact of Training and Development on Increasing Community Capability Village in Human Resource Management in Kwala Serapuh Village, Langkat District. *Prosiding Universitas Dharmawangsa*, 3(1), 812-824.
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2019). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Andi.
- Sugiarto, A. R., Lengkong, V. P., & Pandowo, M. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga Pada Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 191-201.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. (2022). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syauqi, A., & Riyadi, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377-391
- Sujarweni, W. (2019). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Triguno. (2019). *Budaya Kerja-Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: T. Golden Terayon Press.
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-4*. Jakarta: Rajawali Per.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.