

**PENGARUH BUDAYA KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KENCANA
HIJAU BINA LESTARI KECAMATAN RIKIT GAIB
KABUPATEN GAYO LUES**

SKRIPSI

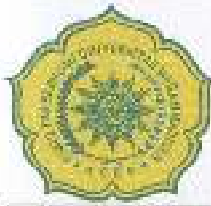
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**ASNAH PARIDA
NPM: 1902120040**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAILAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara

ASNAH PARIDA
NPM : 1902120040

Dengan judul

**PENGARUH BUDAYA KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KENCANA HIJAU BINA LESTARI
KECAMATAN RIKIT GAIB KABUPATEN GAYO LUES**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen


Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I


Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi


Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ASNAH PARIDA
NPM : 1902120040

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KENCANA HIJAU BINA LESTARI
KECAMATAN RIKIT GAIB KABUPATEN GAYO LUES**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 4 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Mirza Murni, SE., MM
NIK. 19740609 201406 1 001

Anggota

Dr. Erlinda, SE., M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Asnah Parida

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Asnah Parida
NPM : 1902120040
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KENCANA HIJAU BINA LESTARI KECAMATAN RIKIT GAIB KABUPATEN GAYO LUES

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 agustus 2023

Yang Menyatakan,



Asnah Parida

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing pertama.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	6
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 7
2.1 Landasan Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Budaya Kerja.....	10
2.1.2.1 Definisi Budaya Kerja.....	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja	11
2.1.2.3 Indikator Budaya Kerja	12
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	12
2.1.3.1 Definisi Gaya Kepemimpinan	12
2.1.3.2 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan	14
2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	14
2.1.4 Disiplin Kerja.....	15
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	17
2.2. Penelitian Sebelumnya	18
2.3. Hubungan Antar Variabel	21
2.4. Kerangka Penelitian	24
2.5. Hipotesis	25
 BAB III METODE PENELITIAN	 27
3.1. Desain Penelitian	27
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	27
3.1.2. Jenis Penelitian.....	27
3.1.3. Horizon Waktu.....	28
3.1.4. Unit Analisis	28
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29

3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel	30
3.5. Teknik Analisis Data	32
3.6. Pengujian Data	33
3.6.1. Uji Reliabilitas	33
3.6.2. Uji Validitas	33
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	34
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	36
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.2. Karakteristik Responden	39
4.3. Hasil pengujian Data	42
4.3.1. Pengujian Instrumen.....	42
4.3.1.1. Uji Validitas	42
4.3.1.2. Uji Reabilitas.....	43
4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik	44
4.3.2.1. Normalitas	44
4.3.2.2. Multikolinearitas	45
4.3.2.3. Heteroskedastisitas.....	46
4.4. Analisis Deskriptif.....	47
4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan.....	47
4.4.2 Variabel Budaya Kerja	48
4.4.3 Variabel Gaya Kepemimpinan	50
4.4.4 Variabel Disiplin Kerja	51
4.5. Pembahasan.....	52
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	52
4.5.2 Uji Semultan (uji F).....	55
4.5.3 Uji Parsial (uji t).....	56
4.6. Implikasi Penelitian.....	57
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	59
 DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Respoden	39
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas)	45
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja.....	49
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.....	50
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan.	52
Tabel.4.10 Model Summury	54
Tabel.4.11 Anova	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	44
Gambar 4.2. Hasi Uji Heteroskedastisitas.....	46

**PENGARUH BUDAYA KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KENCANA
HIJAU BINA LESTARI KECAMATAN RIKIT GAIB
KABUPATEN GAYO LUES**

**ASNAH PARIDA
NPM: 1902120040**

Pembimbing I : Dr. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM

Pembimbing II : Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 42 Karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues. Pengujian secara parsial bahwa Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues. Variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

Kata kunci: *Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian yang strategis dan menentukan, organisasi dan karyawan merupakan suatu kesatuan yang memiliki keseimbangan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berharga dan mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok sebagai penggerak utama atas keberhasilan operasional kegiatan usaha, bahkan sukses tidaknya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan saja ditentukan oleh beberapa besar modal yang dimiliki oleh perusahaan serta peralatan canggih yang memadai, tetapi juga sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawan dalam perusahaan itu. Secara tidak langsung usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan memerlukan kerjasama yang baik antara manusia dan lingkungan yang memadai. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memperhatikan budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Sebenarnya kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan merupakan kelanjutan dari proses interaksi antara individu dan disiplinnya. Individu membawa tantangan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman, ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki

sesuatu disiplin yakni organisasi. Kinerja karyawan secara umum melalui dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, beberapa diantaranya kecerdasan, keterampilan, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, beberapa diantaranya adalah kondisi ekonomi, kondisi pasar, dan budaya kerja

Budaya kerja dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Kuatnya budaya kerja dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya kerja lemah, maka karyawan akan bekerja secara individu yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku yang dilakukan seseorang pada waktu berusaha mempengaruhi aktivitas orang lain (Sitantjak, 2018). Sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang dilakukan akan menghasilkan yang kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memotivasi atau mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, setiap pimpinan atau atasan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan atau atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 17 Maret 2023 dengan 12 karyawan PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues diketahui bahwa tingkat budaya organisasi pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues masih rendah. Hal ini disebabkan beberapa faktor seperti tingkat perhatian karyawan dalam berorganisasi kurang semangat kerja dan terdapat karyawan yang merasa kurang peduli dengan perubahan organisasi seperti perubahan peraturan kerja atau perubahan struktur organisasi. Kemudian tanggapan pimpinan terhadap masukan dari karyawan tidak semua dapat dipertimbangkan dalam suatu perubahan organisasi, misalnya melakukan promosi jabatan karyawan kepada karyawan

yang mendapatkan kinerja yang baik atau memiliki kemampuan kerja dalam menyelesaikan tugas. Gaya kepemimpinan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues menjadi salah satu dampak terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan mengenai disiplin kerja karyawan PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues sebagian besar karyawan disiplin, tapi ada juga karyawan yang tidak disiplin seperti ketepatan waktu masuk kerja atau tidak tepat waktu dan disebabkan oleh beberapa faktor (kelalaian dari diri sendiri, adanya urusan keluarga seperti mengurus anak terlebih dahulu, terjadinya musibah secara tiba-tiba di rumah maupun dalam perjalanan). Kurangnya disiplin secara tidak sengaja dapat dimaklumi oleh pimpinan, tapi setiap karyawan dapat memiliki kesadaran masing-masing dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan jika disiplin kerja karyawan tidak semangat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sebaliknya. Semakin rendah tingkat disiplin kerja maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memfokuskan dan mengkaji lebih mendalam dalam bentuk karya akhir dengan judul: **“Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.
4. Seberapa besar pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap karyawan PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah penelitian, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen budaya kerja khususnya mengenai kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan budaya kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues terutama berkenaan dengan pengembangan budaya kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini, dibatasi pada pembahasan mengenai budaya kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 orang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Menurut Yulius (2018:8) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan

Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja budaya kerja tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2019:156). Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Menurut Syahrani (2018:3) Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang

didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja karyawan akan menunjuk pada efektivitas kerja karyawan, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan.

Menurut Sedarmayanti (2019:215-216) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Sedangkan menurut Irawan (2018:4) kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Menurut Simamora (2018:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur karyawan, penilaian kinerja pada

umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”

2.1.1.2 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang karyawan atau karyawan dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Menurut Robbins (2019:114), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor kompetensi individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Gaya kepemimpinan merupakan ketaatan seorang karyawan terhadap tugas dan fungsinya serta kemampuan untuk mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan
3. Sikap kerja merupakan kesiapan atau kesediaan seorang karyawan untuk bertindak dalam disiplin organisasinya dan sikap dalam menjaga hubungan sesama rekan kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Pengelolaan untuk mencapai kinerja budaya kerja tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2019:156). Adapun yang menjadi indikator dari kinerja karyawan adalah (Robbins, 2019:156),

- 1) Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu.
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja.

2.1.2 Budaya Kerja

2.1.2.1 Definisi Budaya Kerja

Menurut Wicaksono (2018:6) budaya kerja didefinisikan sebagai suatu tingkatan dimana dalam pengamatan karyawan, suatu organisasi peduli terhadap karyawannya dengan baik dan menghargai kontribusi para karyawan terhadap organisasi. Menurut Sutrisno (2018:87), mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan. Budaya kerja akan meningkatkan keterlibatan organisasi, penampilan yang diharapkan dan perilaku yang inovatif serta akan menurunkan tingkat turnover dan absensi karyawan. Dengan temuannya ini, konsep mengenai budaya kerja mulai diterima diantara para akademisi sebagai salah satu faktor kunci yang sangat berperan dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas organisasi.

Menurut Putranta (2017:5) budaya kerja adalah keyakinan karyawan tentang seberapa jauh organisasi memperhatikan kesejahteraan dan memberikan nilai bagi kontribusi yang telah diberikannya terhadap organisasi. Budaya kerja berkaitan dengan keinginan pihak manajemen untuk memberikan kompensasi terhadap berbagai usaha karyawannya, memberikan bantuan kesejahteraan, memberikan solusi permasalahan dalam pekerjaan, dan menjamin lingkungan organisasi yang nyaman. Budaya kerja memainkan peran yang

penting dalam menentukan kinerja suatu pekerjaan karena berkaitan dengan terbentuknya komitmen individu, perilaku sosial dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Wicaksono (2018:6) budaya kerja dipengaruhi oleh aspek perlakuan organisasi terhadap karyawan yang berwujud kepedulian organisasi terhadap individu dan dipengaruhi juga interpretasi karyawan terhadap motif organisasi. Dukungan dan kepedulian organisasi kepada individu akan mempengaruhi harapan karyawan terhadap organisasi. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan kepuasan kerja dan komitmen tinggi dari anggota organisasi. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan organisasi.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Mathis dan Jackson (2017:84) budaya kerja adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa budaya kerja yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.
- b. Standar kerja mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembanding kinerja atau tujuan. Standar kinerja yang realistis, dapat diukur, dipahami dengan jelas akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun karyawannya.
- c. Peralatan dan teknologi merupakan perkakas/perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka sebuah

perusahaan harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung karyawan tersebut telah bekerja keras.

2.1.2.3. Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif.

Menurut Mathis dan Jackson (2017:84) indikator budaya kerja terdiri atas:

1. Memperhatikan dalam berorganisasi
Suatu perhatian yang dilakukan oleh karyawan dalam ikut serta dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu
2. Mempertimbangkan organisasi
Pertimbangan yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam pengambilan suatu keputusan
3. Organisasi menanggapi
Tanggapan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan maupun kebutuhan lainnya
4. Organisasi peduli
Tingkat kepedulian organisasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut
5. Organisasi menghargai
Perlakuan suatu organisasi kepada karyawan yang bekerja untuk organisasi tersebut.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2018:154) menjelaskan bahwa “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Slamet (2018:188), “pemimpin adalah siapa yang mampu tampil melakukan pengelolaan atau pengerahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya kearah yang telah ditentukan”. Menurut Lizawati (2017:3) “kepemimpinan transformasional

menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi”.

Selain itu, menurut Steers (2018:153) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan tersebut dan menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, melaksanakan fungsi yang penting. Mereka berusaha memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya”.

Menurut Sitinjak (2018:4) “gaya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama”. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2018:154) “para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya”.

Menurut Nurdiansyah (2018:3) “gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada

bawahan. Konsep pemasaran adalah sebuah upaya pemasaran terkoordinasi yang berfokus pada pasar dan berorientasi pada pelanggan dengan tujuan memberikan kepuasan pada pelanggan sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi”.

2.1.3.2 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan

Menurut Ariani (2017:9) “adapun ciri-ciri seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis antara lain:

- a. Semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong.
- b. Ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Apabila diperlukan saran teknis, pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih.
- c. Setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok”.

2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2018:154) “secara garis besar indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat Adil
Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Memberi Sugesti
Sugesti biasanya sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
3. Mendukung Tujuan
Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah

ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari persaan gelisah, kekhawatiran merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Logor (2018:3) “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”.

Menurut Sutrisno (2018:87), mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahli lainnya.

Menurut Rivai (2018:82) Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi. “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Sutrisno (2018:87) “tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy”. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Menurut Pratiwi (2017:20) “Disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

2.1.4.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pelaksanaan Disiplin Kerja yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Siagian, (2017:54). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Luthans, (2018:84), menyatakan bahwa pendisiplinan, mempunyai 3 (tiga) macam sifat yaitu :

- 1) Disiplin Preventif adalah tindakan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
- 2) Disiplin Korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut diambil untuk menangani pelanggaran pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- 3) Disiplin Progesif adalah tindakan pendisiplinan berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggarar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Rivai (2018:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalumenggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
4. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Fauzi (2021), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Soliamitra Limo-Depok. Dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,269 > 1,99125$). Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,271 > 1,99125$). Hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($11,959 > 3,11$) dengan nilai sig. sebesar $0,000b < 0,05$.

Penelitian dari Hadiyanto (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Desy (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta” Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) Disiplin kerja dan

motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi melalui peningkatan pengawasan absensi dengan finger print dan kebijakan pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku.

Uhing (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hetanto (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Kopi Suroloyo (Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UKM Kopi Suroloyo (Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo) baik secara parsial maupun secara simultan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Soliamitra Limo-Depok (Fauzi, 2021)	Penelitian kuantitatif	Hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,959 > 3,11$) dengan nilai sig. sebesar 0,000b < 0,05.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja, dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – Jumlah populasi dan sampel – Variabel motivasi
2	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan (Hadiyanto, 2021)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu kepemimpinan, budaya kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta (Desy Puspita Sari, 2020)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – Populasi dan sampel – Variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado (Uhing, 2019)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu kepemimpinan, budaya kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – Jumlah populasi dan sampel
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Kopi Suroloyo (Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo) (Hertanto, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UKM Kopi Suroloyo (Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo) baik secara parsial maupun secara smlultan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel – Variabel budaya kerja

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu di dalam organisasi tersebut. Jika kinerja individu baik maka akan baik pula kinerja organisasi tersebut dan sebaliknya, jika kinerja individu buruk maka buruk pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan tingkat

efektivitas dan efisiensi dalam pengerjaan tugas yang telah ditetapkan. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Uhing, 2019).

Budaya kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan juga sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas. Budaya kerja meliputi minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu.

2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam disiplin bekerja.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hadiyanto, 2021). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku yang dilakukan seseorang pada waktu berusaha mempengaruhi aktivitas orang lain. Sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan,

agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pentingnya peran manusia tidak lepas dari usaha perusahaan dalam mengelola SDM tersebut dimana pengelolaan yang baik akan menghasilkan SDM yang berkualitas dalam menjalankan pekerjaannya. Pengelolaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak bisa dihilangkan. Jika suatu perusahaan tidak bisa mengelola SDM dengan baik maka perusahaan tersebut tidak akan mengalami kemajuan, karena indikator kemajuan suatu perusahaan salah satunya dilihat dari kualitas SDM nya sebagai penopang perusahaan tersebut.

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Desy, 2020). Disiplin kerja akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.4 Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

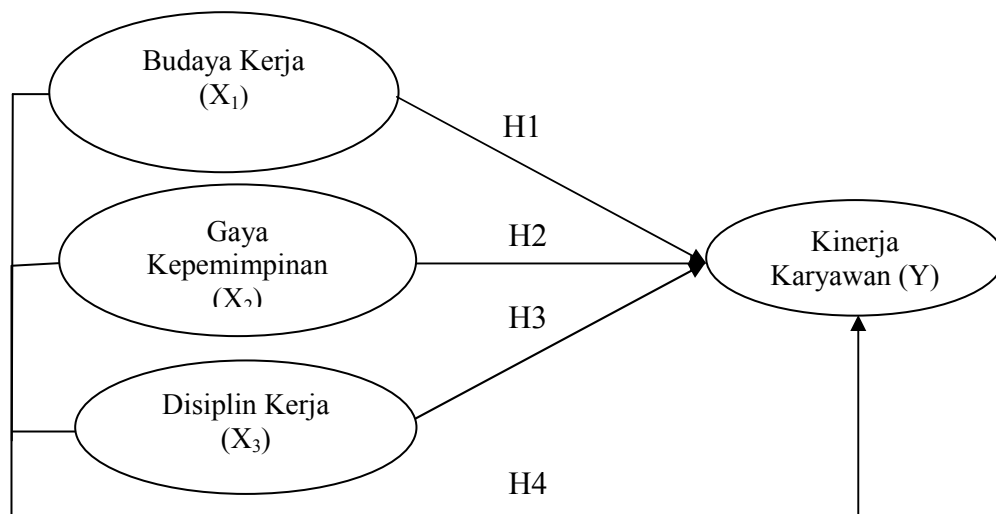
Hasil penelitian dari Uhing (2019) dan Hadiyanto (2021) menyatakan bahwa budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sklill yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses

kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi tempat ia bekerja. Manajemen budaya kerja pada umumnya untuk mempermudah tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara karyawan dan penyatupaduan budaya kerja secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga akan mendukung tingkat kinerja para karyawan. Disiplin kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja karyawan yang kurang melayani konsumen atau masyarakat dengan baik.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir, Sugiyono (2018:60).

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti digambarkan pada gambar 2.2 berikut:



Gambar 2.2.
Kerangka Pemikiran

Sumber: Diadaptasi berdasarkan penelitian sebelumnya (Hadiyanto, 2021) dan dikembangkan oleh peneliti (2023)

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu anggapan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dalam suatu penelitian, hipotesis untuk penelitian ini dapat dinyatakan, yaitu:

- H₁ : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.
- H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

- H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.
- H₄ : Budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki 6 (enam) aspek sebagaimana diungkapkan oleh Sekaran (2019:152) yaitu sebagai desain penelitian, yang meliputi serangkaian pilihan pengambilan keputusan rasional, isu-isu yang berkaitan dengan keputusan mengenai tujuan studi (eksploratif, deskriptif, pengujian hipotesis), letaknya (yaitu konteks studi), jenis yang sesuai untuk penelitian (jenis investigasi), tingkat manipulasi dan kontrol peneliti (tingkat intervensi peneliti), aspek temporal (horizon waktu), dan level analisis data (unit analisis), adalah integral pada desain penelitian.

Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, untuk masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut :

3.3.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues yang beralamat di desa Pinang Rugup, Kecamatan Rikit Gaib, Kabupaten Gayo Lues, Aceh 24661, dengan objek penelitian ini mengenai pengembangan budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3.3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*causal relationship*), yaitu tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu

pengaruh pengembangan budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

3.3.3 Horizon Waktu (*Time Horizone*)

Horizon waktu yang digunakan adalah studi *one shoot* yaitu dengan melakukan eksperimen sungguh-sungguh karena masih terdapat variabel luar yang ikut berpengaruh terhadap terbentuknya variabel terikat. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2023 sampai selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Januari 2023	Maret- April 2023	Mei 2023	Juni 2023	Juli (2023)
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Penyebaran Kuesioner					
Penyusunan Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2023

3.3.4 Unit Analisis

Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten

Gayo Lues berupa kinerja karyawan berdasarkan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues yaitu sebanyak 42 karyawan. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat (Arikunto, 2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 karyawan.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yang didapat dengan melakukan penelitian lapangan yaitu dengan cara melakukan penelitian secara langsung terhadap responden yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner didistribusikan dengan cara disampaikan langsung oleh peneliti kepada

responden yang selanjutnya akan dihubungi beberapa hari kemudian untuk mengambil kembali kuesioner yang telah diisi.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) yaitu independen yaitu budaya kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

3.4.1 Variabel Dependen

Kinerja karyawan (Y) merupakan suatu yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja budaya kerja tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan.

3.4.2 Variabel Independen

Budaya kerja (X_1) merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan (Irmawati, 2018:4)

Gaya kepemimpinan (X_2) adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Sutrisno, 2017:94)

Disiplin kerja (X_3) adalah segala sesuatu yang ada di disiplin pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan

(Sedarmayanti, 2017:66). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut;

Tabel 3.3
Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja budaya kerja tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan, (Robbins, 2019:156)	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. (Robbins, 2019:156)	1 – 5	Likert	A1-A5
Independen						
1.	Budaya kerja (X ₁)	Budaya kerja merupakan dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. (Mathis dan Jackson, 2017:84).	1. Memperhatikan dalam organisasi 2. Mempertimbangkan 3. Organisasi menanggapi 4. Organisasi peduli 5. Organisasi menghargai (Mathis dan Jackson, 2017:84)	1 – 5	Likert	B1-B5
2.	Gaya kepemimpinan (X ₂)	Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Wahjosumidjo, 2018:154))	1. Bersifat adil 2. Memberikan sugesti 3. Mendukung tujuan 4. Katalisator 5. Menciptakan rasa aman (Wahjosumidjo, 2018:154)	1 – 5	Likert	C1-C5

Tabel 3.3 Lanjutan

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
3.	Disiplin Kerja (X ₃)	Bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi (Rivai, 2018:82)	1. Kehadiran 2. Ketaatan 3. Tingkat Kewaspadaan 4. Bekerja etis (Rivai,2018:82)	1 – 5	Liker t	D1-D7

3.5 Teknik Analisa Data

Peralatan analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik untuk membangun model matematis yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hubungan dengan penelitian ini variabel independen adalah akuntabilitas dan transparansi (X) sedangkan variabel dependentnya adalah kinerja karyawan (Y) dengan persamaan estimasinya adalah : (Santoso, 2019 : 290).

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Budaya kerja

X₂ = Gaya kepemimpinan

X₃ = Disiplin Kerja

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Parameter (Koefisien Regresi X₁-X₃)

ε = Error Term, Variabel Pengganggu

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efisiensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrument yang telah disusun memiliki validitas atau tidak, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan *Construct Validity*, yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrument mengukur *Construct* sesuai dengan yang diharapkan. Untuk perhitungan validitas instrument ini digunakan bantuan program *The Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Langkah-langkah dalam mengukur *Construct Validity*, yaitu :

- Menghitung korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation*
- Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat adalah signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk korelasi *r product-moment* yang terdapat di tabel pada signifikansi 5% pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di kuisioner adalah signifikan atau valid. Dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.6.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengukuran reliabilitas

terhadap instrument penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α). *Crnbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua akala variabel yang ada. Menurut Malhotra (2018) ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60. Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koeisien alpha(α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent*

tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2018:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui keeratan pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan digunakan koefisien korelasi (R), sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan digunakan koefisien determinasi (R^2).

3.7.1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variable bebas secara individual terhadap variable terikat (Y) yaitu pengaruh X_1 terhadap Y , pengaruh X_2 terhadap Y , pengaruh X_3 terhadap Y , dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

H_{a1} : Budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

H_{o2} : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

H_{a2} : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

H_{o3} : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

H_{a3} : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

3.7.2. Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o4} : Budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

H_{a4} : Budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Kencana Hijau Binalestari berdiri pada tahun 2016, Pada tahun 2014 perusahaan telah menandatangani kesepakatan dengan Departemen Kehutanan Aceh dan mendapatkan izin penyadapan pinus serta penanaman rumput serai di area 55.000 ha di Provinsi Aceh, Kabupaten Gayo Lues. Pada tahun 2016 PT. KHBL membangun pengolahan terpadu pabrik resin pinus mentah menjadi produk turunan pertamanya: gondorukem dan minyak terpentin dengan kapasitas produksi 60 ton/hari. Kehadiran PT. Kencana Hijau Binalestari pada tahun 2016 sempat terjadi penolakan oleh masyarakat desa Pinang Rugup. Penolakan tersebut bukan tanpa alasan, hal ini karena masyarakat tidak percaya dan takut kehadiran PT. Kencana Hijau Binalesatari akan membawa dampak yang buruk kepada masyarakat dan lingkungan. Bagaimana tidak, biasanya kehadiran PT atau perusahaan yang bergerak pada sektor industri pertanian akan membawa dampak negative bagi lingkungan dan masyarakat yang tinggal di sekitar perusahaan tersebut.

Kabupaten Gayo Lues memiliki potensi hutan yang tinggi dan tingkat keanekaragaman hayati yang tinggi di Provinsi Aceh, Indonesia. Sebagian besar kabupaten ini merupakan bagian dari Ekosistem Leuser, yang dikenal memiliki keanekaragaman hayati yang tinggi dan kebutuhan akan konservasi. Pengelolaan hutan dan sumber daya alam lainnya merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi Kabupaten Gayo Lues seiring dengan pembangunan yang terus berjalan. Kehadiran perusahaan secara umum memberikan dampak positif bagi masyarakat

sekitar. Pembangunan industri dapat membantu menyerap tenaga kerja, meningkatkan produksi ekonomi, dan menjadi aset pembangunan daerah dan nasional. Pendirian perusahaan dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi kehidupan masyarakat yang tinggal di sekitar pabrik. Pendirian suatu industri memiliki banyak dampak positif, antara lain kemajuan yang dicapai dalam mengakses semua kegiatan, membuka daerah terhadap dunia luar, menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar industri, dan banyak lagi.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 21-25 Tahun	3	7,1
	b. 26-30 Tahun	9	21,4
	c. 31-35 Tahun	9	21,4
	d. 36-40 Tahun	10	23,8
	e. 41-45 Tahun	9	21,4
	f. > 46 Tahun	2	4,8
Total		42	100%
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	29	69,0
	b. Wanita	13	31,0
Total		42	100%
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	12	28,6
	b. Menikah	30	71,4
Total		42	100%

Tabel 4.1 Lanjutan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	13	31,0
	b. Diploma	8	19,0
	c. Sarjana (S1)	20	47,6
	d. Pascasarjana (S2)	1	2,4
Total		42	100%
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp 2.500.000	0	0
	b. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	13	31,0
	c. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	23	54,8
	d. > Rp 5.500.000	6	14,3
Total		42	100%

Sumber: Data primer (2023)

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas rata-rata responden berusia antara 36 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 10 karyawan atau 23,8%, hal ini disebabkan umumnya karyawan sudah lama bekerja pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues atau tidak adanya mutasi kerja di kantor dinas lainnya. Dari Tabel IV.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 29 karyawan atau 69,0%, hal ini disebabkan kebutuhan tenaga kerja di PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues dengan jenis laki-laki lebih banyak daripada wanita.

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan mayoritas responden di PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues dengan status perkawinan sudah menikah 30 karyawan atau 71,4%, hal ini disebabkan dengan usia responden di atas 30 tahun sehingga responden memilih untuk menikah di usia di atas 30 tahun.

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir secara rata-rata mayoritas responden di PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 20 karyawan atau 47,6%. Hal ini disebabkan kebutuhan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues umumnya dengan pendidikan terakhir sarjana karena sesuai formasi yang dibutuhkan pada perusahaan tersebut..

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata responden pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues dengan pendapatan sebesar Rp. 4.100.000 sampai 5.500.000 yaitu sebanyak 23 karyawan atau 54,8%, hal ini berarti gaji yang diberikan oleh PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues sudah sesuai dengan UMP.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,304, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang

sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=42)	Ket
1	A1	Kinerja Karyawan (Y)	0,613	0,304	Valid
2	A2		0,591	0,304	Valid
3	A3		0,734	0,304	Valid
4	A4		0,439	0,304	Valid
5	A5		0,651	0,304	Valid
6	B1	Budaya Kerja (X ₁)	0,657	0,304	Valid
7	B2		0,687	0,304	Valid
8	B3		0,670	0,304	Valid
9	B4		0,618	0,304	Valid
10	B5		0,397	0,304	Valid
11	C1	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,588	0,304	Valid
12	C2		0,832	0,304	Valid
13	C3		0,788	0,304	Valid
14	C4		0,746	0,304	Valid
15	C5		0,637	0,304	Valid
16	D1	Disiplin Kerja (X ₃)	0,722	0,304	Valid
17	D2		0,759	0,304	Valid
18	D3		0,559	0,304	Valid
19	D4		0,900	0,304	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,304

sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Niali Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,812	Handal
2.	Budaya Kerja (X ₁)	0,60	0,813	Handal
3.	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,60	0,880	Handal
4.	Disiplin Kerja (X ₃)	0,60	0,867	Handal

Sumber : data diolah 2023

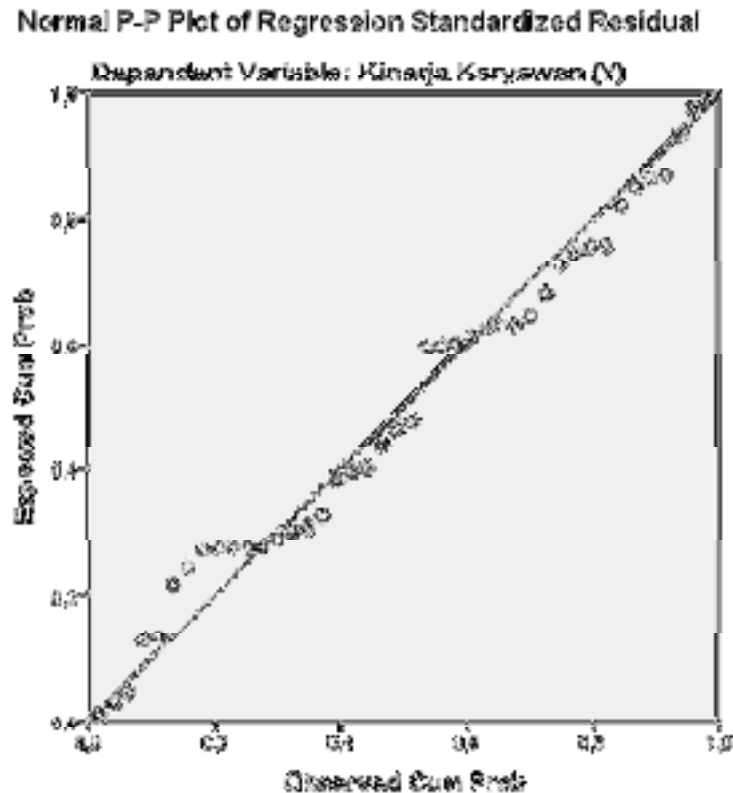
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Karyawan, Budaya kerja, Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Budaya kerja (X_1)	0,988	1,012	Non Multikolinieritas
Gaya kepemimpinan (X_2)	0,945	1,058	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja (X_3)	0,952	1,050	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

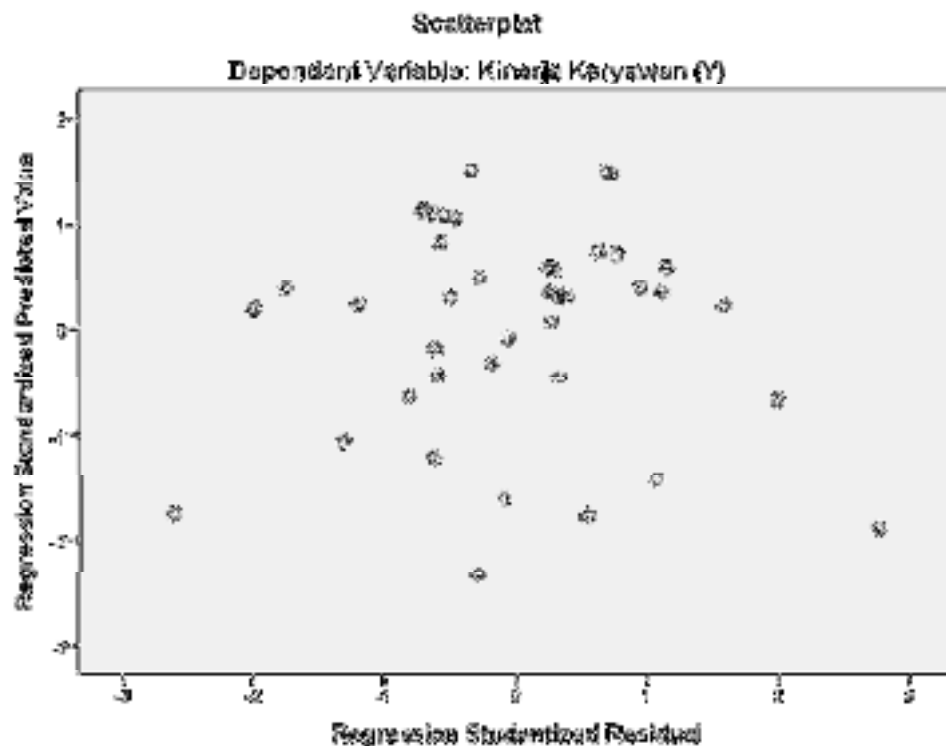
Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa hasil penelitian ini dapat dikatakan non multikolinieritas karena tidak ada nilai toleransi dari ketiga variabel yang kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel budaya kerja (X_1), variabel gaya kepemimpinan (X_2) dan variabel disiplin kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	3	7,1	4	9,5	5	11,9	20	47,6	10	23,8	3,71
2	Saya mampu meningkatkan kuantitas kerja	2	4,8	4	9,5	4	21,6	20	47,6	7	16,7	3,62
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	2	4,8	3	7,1	12	28,6	20	47,6	5	11,9	3,55

Lanjutan Tabel 4.5

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan efektif	1	2,4	2	4,8	10	23,8	19	45,2	10	23,8	3,83
5	Saya memiliki kemandirian kerja yang baik	3	7,1	5	11,9	8	19,0	13	31,0	13	31,0	3,67
Rerata												3,68

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas bahwak karyawan memiliki memiliki kualitas kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Karyawan mampu meningkatkan kuantitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,55. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Karyawan memiliki kemandirian kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,67. Nilai rerata pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,68 artinya responden menyataka setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan.

4.4.2 Variabel Budaya Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai budaya kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan mempunyai perhatian terhadap tempat karyawan kerja	4	9,5	2	9,5	3	7,1	16	38,1	17	40,5	3,95
2	Karyawan dapat mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan yang karyawan lakukan.	3	7,1	4	9,5	5	11,9	20	47,6	10	23,8	3,71
3	Organisasi tanggap terhadap kebutuhan karyawan.	2	4,8	4	9,5	4	21,6	20	47,6	7	16,7	3,62
4	Organisasi mempunyai kepedulian terhadap karyawan untuk pencapaian tujuan organisasi.	2	4,8	3	7,1	12	28,6	20	47,6	5	11,9	3,55
5	Organisasi menghargai karyawannya.	1	2,4	2	4,8	10	23,8	19	45,2	10	23,8	3,83
Rerata												3,73

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan karyawan mempunyai perhatian terhadap tempat karyawan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Karyawan dapat mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan yang karyawan lakukan dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Organisasi tanggap terhadap kebutuhan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Organisasi mempunyai kepedulian terhadap karyawan untuk pencapaian tujuan organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,55. Organisasi menghargai karyawannya dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Nilai

rerata pada variabel budaya kerja sebesar 3,73. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel budaya kerja.

4.4.3 Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan	4	9,5	3	7,1	8	19,0	19	45,2	8	19,0	3,57
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan	6	14,3	3	7,1	5	11,9	22	52,4	6	14,3	3,45
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik	3	7,1	6	14,3	3	7,1	22	52,4	8	19,0	3,62
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan	2	4,8	3	7,1	8	19,0	22	52,4	7	16,7	3,69
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman	3	7,1	4	9,5	5	11,9	20	47,6	10	23,8	3,71
Rerata												3,61

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan Pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,57. Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,45. Dukungan kerja yang diberikan sudah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,69.

Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dengan nilai rata-rata 3,71. Nilai rerata pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,61. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel gaya kepemimpinan .

4.4.4 Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu	0	0	0	0	2	4,8	34	81,0	6	14,3	4,10
2	Karyawan selalu mematuhi prosedur yang telah ditentukan	0	0	0	0	5	11,9	33	78,6	4	9,5	3,98
3	Karyawan sangat berhati-hati dalam bekerja	0	0	0	0	1	2,4	32	76,2	9	21,4	4,19
4	Karyawan dapat bekerja secara etis (sopan) dengan rekan kerja karyawan	0	0	0	0	1	2,4	37	88,1	4	9,5	4,07
Rerata												4,08

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,10. Karyawan selalu mematuhi prosedur yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata sebesar 3,98. Karyawan sangat berhati-hati dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,19. Karyawan dapat bekerja secara etis (sopan) dengan rekan kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,07. Nilai

rerata pada variabel disiplin kerja sebesar 4,08. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel disiplin kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor budaya kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	2,562	0,659	3,887	2,024	0,000
Budaya kerja (X_1)	0,464	0,061	7,606	2,024	0,000
Gaya kepemimpinan (X_2)	0,247	0,079	3,127	2,024	0,001
Disiplin kerja (X_3)	0,275	0,072	3,829	2,024	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,562 + 0,464X_1 + 0,247X_2 + 0,275X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefesien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,562 artinya bila mana budaya kerja (X_1), Gaya kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau

Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues, adalah sebesar 2,562 pada satuan skala likert

- Koefisien regresi budaya kerja (X_1) sebesar 0,464. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel budaya kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues sebesar 46,4% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,247. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues sebesar 24,7% dengan asumsi variabel budaya kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,275. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues. sebesar 27,5% dengan asumsi variabel budaya kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel tingkat budaya kerja mempunyai

pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 46,6%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu fungsi linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,962 ^a	0,926	0,920	0,22873

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,962 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 96,2%. Artinya faktor budaya kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,920 artinya bahwa sebesar 92% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan budaya kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti kompensasi, kepuasan kerja dan kemampuan kerja.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	24,968	3	8,323	159,075	2,852	0,000 ^b
	Residual	1,988	38	0,052			
	Total	26,956	41				

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 159,075 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*)

95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,852. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (159,075) lebih besar dari F_{table} (2,852). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel budaya kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh budaya kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (7,606) lebih besar dari t_{tabel} (2,024), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina

Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues, artinya budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan(Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (3,127) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,024) nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 3,829 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,024. oleh karena t_{hitung} (3,829) lebih besar dari t_{tabel} (2,024) maka menolak H_a dan merima H_0 . Artinya faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

4.6. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Hadiyanto (2021) dan Uhing (2019) karena

variabel independent (budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Implikasi penelitian ini yaitu kinerja karyawan budaya kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti karyawan mempunyai perhatian terhadap tempat kerja, karyawan dapat mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan yang karyawan lakukan. kemudian organisasi tanggap terhadap kebutuhan karyawan, organisasi mempunyai kepedulian terhadap karyawan untuk pencapaian tujuan organisasi dan dapat menghargai karyawannya.

Selain itu, dampak dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan yang baik dapat meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan karena pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan, pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan, dukungan kerja yang diberikan sudah baik, penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman. Selanjutnya karyawan selalu hadir tepat waktu, selalu mematuhi prosedur yang telah ditentukan, sangat berhati-hati dalam bekerja dan karyawan dapat bekerja secara etis (sopan) dengan rekan kerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.
4. Budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues di sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan seperti keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas karena dengan adanya keterampilan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan mudah.

2. Disarankan kepada pimpinan PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues dapat meningkatkan budaya kerja kepada karyawan dengan memberikan dukungan kerja kepada karyawan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.
3. Disarankan kepada pimpinan PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues agar menjadi pimpinan yang adil dan tegas serta dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
4. Disarankan kepada karyawan PT. Kencana Hijau Bina Lestari Kecamatan Rikit Gaib Kabupaten Gayo Lues dapat meningkatkan disiplin kerja dengan mematuhi semua peraturan yang diterapkan agar disiplin kerja karyawan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, R. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nindya Karya Persero. *Artikel Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Gunadarma*
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Desy, Puspita, Sari (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurja*. Vol. 1, No.1 November 2020.
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Soliamitra Limo-Depok. *Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 1*
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyanto, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.3 No. 2*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hetanto, W. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Kopi Suroloyo (Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, No. 1*.
- Irawan, Bambang (2018) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Lizawati, Ita. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya*
- Logor, Franco, B (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2018, Hal.1151-1161*

- Malhotra K Naresh, (2018), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Edisi Pertama Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pratiwi, Annisa. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Akasara.
- Simamora, Henry., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Sitanjak, Shinta. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*,
- Slamet, Achmad. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS.
- Steers, Richard M. (2018). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2018, 2 (3): 1624-1636.
- Uhing, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. *Jurnal EMBA Vol.7 No.1, Hal. 801 – 810*.
- Wahjosumidjo. (2018). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wicaksono (2017) Analisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines). *Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 9 No. 1*
- Yulius, Saka (2018) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi anda.

1. Identitas anda

1. Umur

- a. 21-25 Tahun ☐
- b. 26-30 Tahun ☐
- c. 31-35 Tahun ☐
- d. 36-40 Tahun ☐
- e. 41-45 Tahun ☐
- f. ≥ 46 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐
- e. Doktor (S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

Keterangan :

No	Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
1	Tidak setuju	2
2	Kurang setuju	3
3	Setuju	4
4	Sangat setuju	5

a. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya mampu meningkatkan kuantitas kerja					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan efektif					
5	Saya memiliki kemandirian kerja yang baik					

b. Budaya Kerja (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai perhatian terhadap tempat saya kerja					
2	Saya dapat mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan yang saya lakukan.					
3	Organisasi tanggap terhadap kebutuhan karyawan.					
4	Organisasi mempunyai kepedulian terhadap karyawan untuk pencapaian tujuan organisasi.					
5	Organisasi menghargai karyawannya.					

c. Gaya Kepemimpinan (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan					
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan					
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik					
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman					

d. Disiplin Kerja (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya selalu mematuhi prosedur yang telah ditentukan					
3	Saya sangat berhati-hati dalam bekerja					
4	Saya dapat bekerja secara etis (sopan) dengan rekan kerja saya					

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisioner

NO	Identitas					Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator					X2	Indikator				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	D4	
1	3	2	1	2	3	5	5	3	4	4	4,20	5	5	5	3	4	4,40	4	5	3	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
2	1	1	1	3	2	4	4	2	2	1	2,60	2	4	4	2	2	2,80	4	4	4	3	3	3,60	4	3	4	4	3,75
3	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3	4	3,40	5	4	4	4	4,25
4	2	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	3	4	3,60	4	4	4	4	4,00
5	1	1	1	1	3	4	3	3	4	4	3,60	4	4	3	3	4	3,60	5	4	4	5	5	4,60	4	4	5	4	4,25
6	3	1	2	3	2	3	4	4	4	3	3,60	5	3	4	4	4	4,00	5	4	4	4	5	4,40	4	4	5	4	4,25
7	2	2	2	1	2	4	3	3	5	3	3,60	5	4	3	3	5	4,00	1	1	4	2	3	2,20	4	4	4	4	4,00
8	4	1	2	1	3	5	4	4	3	5	4,20	4	5	4	4	3	4,00	1	2	4	1	3	2,20	4	4	4	4	4,00
9	5	1	1	2	4	5	2	4	5	4	4,00	5	5	2	4	5	4,20	2	2	4	1	3	2,40	4	4	4	4	4,00
10	5	1	2	3	3	3	4	4	4	2	3,40	5	3	4	4	4	4,00	1	2	4	1	3	2,20	4	3	4	4	3,75
11	2	1	2	3	2	5	4	4	4	5	4,40	5	5	4	4	4	4,40	1	2	4	3	3	2,60	4	4	4	4	4,00
12	4	1	2	2	4	4	4	3	3	3	3,40	4	4	4	3	3	3,60	1	2	1	1	2	1,40	4	4	4	4	4,00
13	6	2	2	3	3	5	4	4	5	4	4,40	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4	4,00
14	4	1	2	1	4	5	5	4	4	4	4,40	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	3	5	4,00	4	4	4	4	4,00
15	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3	4	3,40	4	4	4	4	4,00
16	4	2	2	3	4	4	5	5	5	5	4,80	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	4	5	4,80	5	5	5	5	5,00
17	2	2	2	1	3	2	2	2	5	2	2,60	3	2	2	2	5	2,80	3	3	4	3	5	3,60	3	3	5	4	3,75
18	4	2	2	3	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4,00
19	5	1	2	3	4	4	5	5	4	4	4,40	5	4	5	5	4	4,60	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	4,25
20	3	1	2	1	2	3	3	3	3	5	3,40	5	3	3	3	3	3,40	3	3	3	3	4	3,20	4	4	4	4	4,00
21	2	2	2	1	2	1	3	1	1	3	1,80	5	1	3	1	1	2,20	4	4	3	3	5	3,80	5	5	5	5	5,00
22	4	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	2	4	2	1	4	2,60	4	4	4	4	4,00
23	5	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	3	4	2	3	5	3,40	4	3	4	4	3,75
24	5	1	2	1	3	4	1	3	2	2	2,40	2	4	1	3	2	2,40	4	4	3	3	5	3,80	5	4	4	4	4,25
25	3	1	2	3	2	4	3	2	4	3	3,20	4	4	3	2	4	3,40	3	3	3	3	5	3,40	4	4	4	4	4,00
26	3	1	2	1	2	4	4	4	4	5	4,40	4	4	4	4	5	4,20	4	3	4	5	3	3,80	5	5	5	5	5,00
27	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3	4	3,40	4	4	4	4	4,00
28	2	1	1	3	2	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00
29	2	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	4	3	3	3	3,60	4	4	4	4	4,00
30	5	1	2	3	3	2	3	4	4	5	3,60	3	2	3	4	4	3,20	2	5	3	4	4	3,60	4	4	4	4	4,00
31	2	2	1	3	3	1	1	4	4	4	2,80	1	1	1	4	4	2,20	4	5	3	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
32	4	1	2	3	4	5	4	4	5	4	4,40	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	3	3	3,60	4	4	4	4	4,00
33	3	1	2	3	3	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4,00
34	4	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3,00	4	3	3	3	3	3,20	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4,00
35	6	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3,40	4	4	4	3	3	3,60	3	3	4	3	5	3,60	4	4	4	4	4,00
36	3	1	1	3	3	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	3	3,80	4	3	4	5	3	3,80	4	4	4	4	4,00
37	5	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2,40	1	1	3	3	3	2,20	3	3	3	3	5	3,40	5	5	5	5	5,00
38	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2,60	3	3	3	3	3	3,00	4	4	3	3	5	3,80	3	3	3	3	3,00
39	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1,80	1	2	2	1	3	1,80	5	5	5	4	5	4,80	4	4	4	4	4,00
40	5	1	2	1	3	2	2	3	5	2	2,80	1	2	2	3	5	2,60	3	4	3	3	4	3,40	4	4	4	4	4,00
41	5	1	2	2	2	5	5	3	3	5	4,20	5	5	5	3	3	4,20	4	4	4	3	5	4,00	4	4	4	4	4,00
42	4	2	1	3	3	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4,40	4	4	5	4	4,25

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25tahun	3	7,1	7,1	7,1
	26-30 tahun	9	21,4	21,4	28,6
	31-35 tahun	9	21,4	21,4	50,0
	36-40 tahun	10	23,8	23,8	73,8
	41-45 tahun	9	21,4	21,4	95,2
	> 46 tahun	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	29	69,0	69,0	69,0
	Wanita	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	12	28,6	28,6	28,6
	Menikah	30	71,4	71,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	13	31,0	31,0	31,0
	Diploma	8	19,0	19,0	50,0
	Sarjana	20	47,6	47,6	97,6
	Pasca Sarjana	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	13	31,0	31,0	31,0
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	23	54,8	54,8	85,7
	>Rp. 5.500.000	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	4	9,5	9,5	16,7
	KS	5	11,9	11,9	28,6
	S	20	47,6	47,6	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	4	9,5	9,5	14,3
	KS	9	21,4	21,4	35,7
	S	20	47,6	47,6	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	3	7,1	7,1	11,9
	KS	12	28,6	28,6	40,5
	S	20	47,6	47,6	88,1
	SS	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,4	2,4	2,4
	TS	2	4,8	4,8	7,1
	KS	10	23,8	23,8	31,0
	S	19	45,2	45,2	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	5	11,9	11,9	19,0
	KS	8	19,0	19,0	38,1
	S	13	31,0	31,0	69,0
	SS	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Budaya Kerja (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9,5	9,5	9,5
	TS	2	4,8	4,8	14,3
	KS	3	7,1	7,1	21,4
	S	16	38,1	38,1	59,5
	SS	17	40,5	40,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	4	9,5	9,5	16,7
	KS	5	11,9	11,9	28,6
	S	20	47,6	47,6	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	4	9,5	9,5	14,3
	KS	9	21,4	21,4	35,7
	S	20	47,6	47,6	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	3	7,1	7,1	11,9
	KS	12	28,6	28,6	40,5
	S	20	47,6	47,6	88,1
	SS	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,4	2,4	2,4
	TS	2	4,8	4,8	7,1
	KS	10	23,8	23,8	31,0
	S	19	45,2	45,2	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Gaya Kepemimpinan (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9,5	9,5	9,5
	TS	3	7,1	7,1	16,7
	KS	8	19,0	19,0	35,7
	S	19	45,2	45,2	81,0
	SS	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	14,3	14,3	14,3
	TS	3	7,1	7,1	21,4
	KS	5	11,9	11,9	33,3
	S	22	52,4	52,4	85,7
	SS	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	6	14,3	14,3	21,4
	KS	3	7,1	7,1	28,6
	S	22	52,4	52,4	81,0
	SS	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	3	7,1	7,1	11,9
	KS	8	19,0	19,0	31,0
	S	22	52,4	52,4	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	4	9,5	9,5	16,7
	KS	5	11,9	11,9	28,6
	S	20	47,6	47,6	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0

Total	42	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Lampiran 7 Frequencies Disiplin Kerja (X₃)

D1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	4,8	4,8	4,8
S	34	81,0	81,0	85,7
SS	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

D2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	11,9	11,9	11,9
S	33	78,6	78,6	90,5
SS	4	9,5	9,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

D3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	2,4	2,4	2,4
S	32	76,2	76,2	78,6
SS	9	21,4	21,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

D4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	2,4	2,4	2,4
S	37	88,1	88,1	90,5
SS	4	9,5	9,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,71	1,154	42
A2	3,62	1,035	42
A3	3,55	,968	42
A4	3,83	,935	42
A5	3,67	1,243	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14,67	10,520	,613	,772
A2	14,76	11,259	,591	,778
A3	14,83	10,825	,734	,740
A4	14,55	12,644	,439	,818
A5	14,71	9,819	,651	,761

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,38	16,437	4,054	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	134,781	41	3,287		
Within People					
Between Items	1,933	4	,483	,783	,538
Residual	101,267	164	,617		
Total	103,200	168	,614		
Total	237,981	209	1,139		

Grand Mean = 3,68

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Budaya Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,95	1,248	42
B2	3,71	1,154	42
B3	3,62	1,035	42
B4	3,55	,968	42
B5	3,83	,935	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,71	9,819	,657	,761
B2	14,95	10,144	,687	,750
B3	15,05	10,876	,670	,757
B4	15,12	11,522	,618	,774
B5	14,83	12,972	,397	,830

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,67	16,520	4,065	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	135,467	41	3,304		
Within People					
Between Items	4,448	4	1,112	1,803	,131
Residual	101,152	164	,617		
Total	105,600	168	,629		
Total	241,067	209	1,153		

Grand Mean = 3,73

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Gaya Kepemimpinan (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,57	1,172	42
C2	3,45	1,253	42
C3	3,62	1,168	42
C4	3,69	1,000	42
C5	3,71	1,154	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14,48	15,621	,588	,884
C2	14,60	13,271	,832	,824
C3	14,43	14,153	,788	,836
C4	14,36	15,552	,746	,850
C5	14,33	15,350	,637	,872

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,05	22,437	4,737	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	183,981	41	4,487		
Within People					
Between Items	1,838	4	,460	,855	,493
Residual	88,162	164	,538		
Total	90,000	168	,536		
Total	273,981	209	1,311		

Grand Mean = 3,61

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Disiplin Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4,10	,431	42
D2	3,98	,468	42
D3	4,19	,455	42
D4	4,07	,342	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	12,24	1,210	,722	,828
D2	12,36	1,113	,759	,814
D3	12,14	1,296	,559	,897
D4	12,26	1,271	,900	,778

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,33	2,081	1,443	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	21,333	41	,520	4,696	,004
Within People					
Between Items	,976	3	,325		
Residual	8,524	123	,069		
Total	9,500	126	,075		
Total	30,833	167	,185		

Grand Mean = 4,08

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X2), Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 ^a	,926	,920	,22873

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,968	3	8,323	159,075	,000 ^b
	Residual	1,988	38	,052		
	Total	26,956	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,562	,659		3,887	,000
	Budaya Kerja (X1)	,464	,061	,467	7,606	,000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,247	,079	,283	3,127	,001
	Disiplin Kerja (X2)	,275	,072	,301	3,829	,000

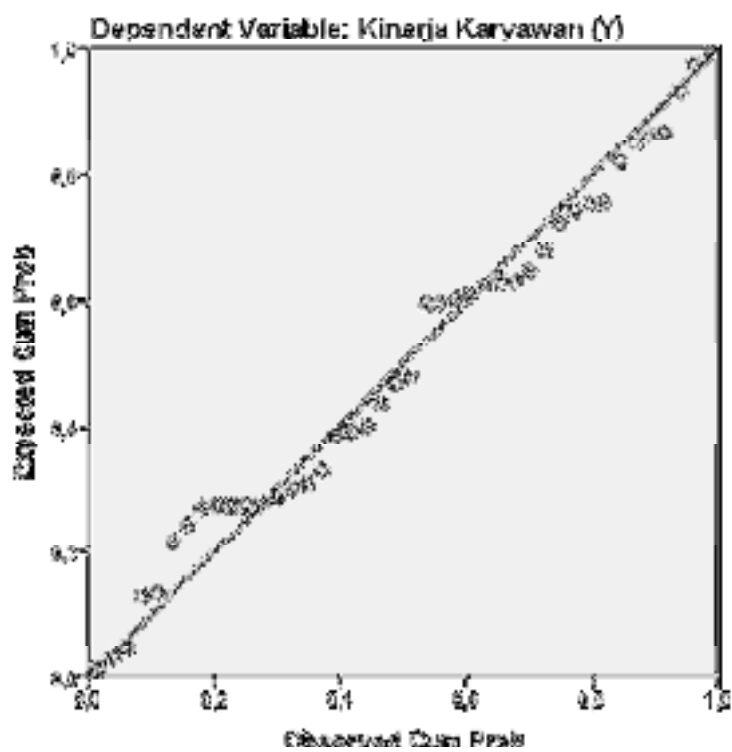
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

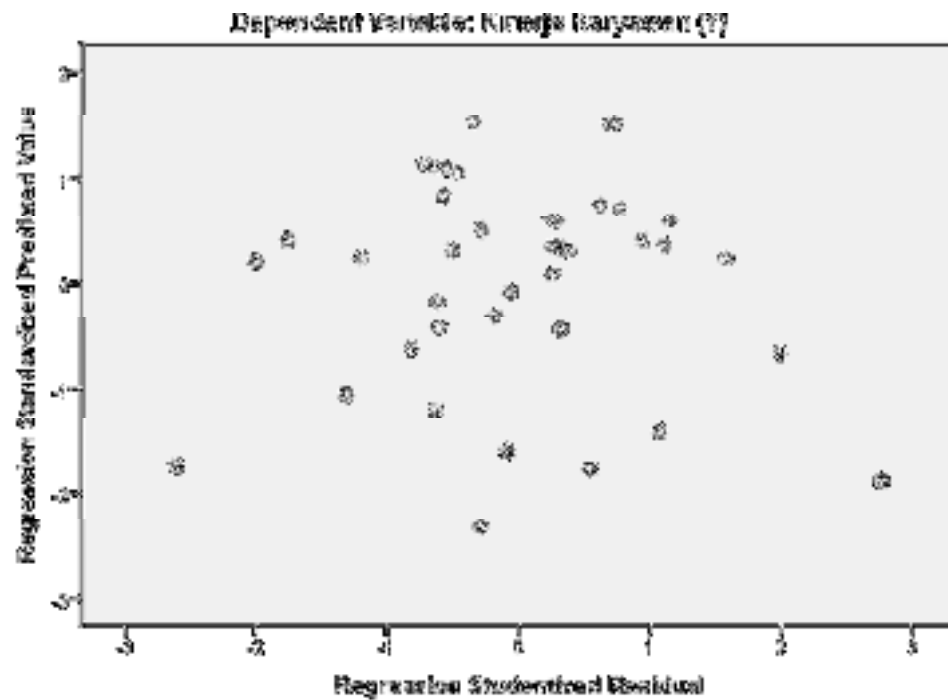
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Kerja (X1)	,988	1,012
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,945	1,058
	Disiplin Kerja (X2)	,952	1,050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel