

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PADMA SOODE INDONESIA

Sulastri

PT Presisi Cilengsi Makmur, Indonesia, email:Sulastri.a2026@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Padma Soode Indonesia dengan responden 99 orang sebagai karyawan tetap yang bekerja pada PT. Padma Soode Indonesia. Data diolah dengan *Partial Least Square (smartPLS) versi 3.0*. Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian konklusif (*Conclusive Research*), berjenis riset kausal menggunakan metode diskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Kepemimpinan melalui Disiplin kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dan Budaya Organisasi melalui Disiplin kerja sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin kerja, Kinerja

Abstract: The purpose of this study was to examine the Effect of Leadership, Organizational Culture and Work Discipline on Performance on Employees of PT. Padma Soode Indonesia with 99 respondents as permanent employees who work at PT. Padma Soode Indonesia. Data is processed with Partial Least Square (smartPLS) version 3.0. The research design used by the author in this study was conclusive research, a type of causal research using a descriptive method with a quantitative approach. The results of this study indicate that leadership has a positive and significant effect on work discipline, organizational culture has a positive and significant effect on work discipline, leadership has a positive and significant effect on performance, organizational culture has a positive effect on performance, work discipline has a positive and significant effect on performance, leadership through Work discipline as an intervening variable has a positive and significant effect on performance, and organizational culture through work discipline as an intervening variable has an effect on performance.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Discipline, Performance

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Dalam bisnis kita dituntut untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sebagai langkah pengembangan perusahaan yang maksimal. Keberhasilan pada suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi,

kepemimpinan, dan motivasi kerja. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dircapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy,2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh PT. Padma Soode Indonesia, didirikan pada bulan Agustus 1997 dan merupakan perusahaan yang berdiri dari hasil kerja sama antara PT. Padma Pacific Sejahtera (Indonesia), Soode Optic Pte., Ltd (Singapore) dan Soode (SEA) Pte., Ltd.

seseorang dalam melaksanakan tugas dan semua pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Organisasi yang dipilih oleh peneliti adalah

(Singapore). PT. Padma Soode Indonesia berlokasi di Jalan Raya Narogong Km. 15, Bekasi 17310, Jawa Barat. Berikut adalah tabel pra survey kinerja yang diambil dari 15 responden.

Tabel 1.1
Efisiensi Overall TAHUN 2018

Bulan	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AGT	SEP	OKT	NOV	DES	YTD
Target	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%
Ach	47.00%	37.00%	49.00%	44.00%	43.00%	47.00%	42.00%	42.00%	42.00%	41.00%	42.00%	43.00%	45.40%

Sumber: Data HRD, 2019

Dari hasil tabel didapat data dengan asumsi bahwa kinerja karyawan masih kurang hal ini terbukti dengan belum tercapainya target

hasil dan masih banyaknya barang reject yang dikembalikan oleh pihak customer/pelanggan.

Tabel 1.1
Pra Survey Dimensi Kinerja

Dimensi Kinerja	Jumlah	Persentase
Kepuasan	2	13,33%
Motivasi	2	13,33%
Disiplin	3	20%
Kompensasi	1	6,67%
Kepemimpinan	3	20%
Budaya Organisasi	4	26,67%
Jumlah	15	100%

Sumber: Data Diolah, 2019

Masih banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan sebesar 70%, tidak mampu mencari solusi dalam penyelesaian masalah Menurut Wijayanto (2012:165) Kepemimpinan (Leadership) adalah keberhasilan atau kegagalan organisasi. Keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal. karyawan, karena kualitas pimpinan sebagai faktor penting yang menentukan. Berikut adalah table pra survey

pekerjaan sebesar 60% dan karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya sebesar 53.33%.

Kegagalan manajer membentuk teamwork akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Enrico Maramis dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

:

Tabel 1.3
Pra Survei Kepemimpinan PT. Padma Soode Indonesia

NO	Pernyataan Kepemimpinan	YA	TIDAK	JUMLAH
1.	Pemimpin tegas memberikan sanksi bagi yang melanggar aturan	6 40%	9 60%	15 100%
2.	Pemimpin mampu memberi jalan keluar dan menerima saran serta kritikan dari bawahan apabila ada masalah dalam pekerjaan	7 46.66%	8 53.33%	15 100%
3.	Pemimpin memberikan penghargaan atas prestasi kerja bawahan	5 30%	10 70%	15 100%

Sumber: Data Diolah, 2019

Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. (Sutrisno, 2010). Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi. (Ermawan, 2011). Monce Brury (2016) dalam penelitian menyatakan budaya organisasi yang

merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungan organisasinya akan membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan tersebut akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja perusahaan yang ditunjukkan dengan pencapaian program-program kerja.

Tabel 1.4
Pra survey Budaya organisasi PT. Padma Soode Indonesia

NO	Pernyataan Budaya Organisasi	YA	TIDAK	JUMLAH
1.	Pihak manajemen perusahaan memberikan informasi dengan jelas mengenai aturan keberhasilan dalam pekerjaan saya	7 46.66%	8 53.33%	15 100%
2.	Perusahaan selalu memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal	6 40%	9 60%	15 100%
3.	Kekompakan satuan kerja selalu dituntut dalam menjalankan pekerjaan	6 40%	9 60%	15 100%

Sumber: Data Diolah, 2019

Sinambela (2012) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan

sikap ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Heny Sidanti (2015) dalam

penelitiannya mengatakan Disiplin sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

1.2 Tujuan Penelitian

1. Mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Padma Soode Indonesia
2. Mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia
3. Mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia
4. Mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada PT. Padma Soode Indonesia
5. Mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Padma Soode Indonesia
6. Mengkaji pengaruh kepemimpinan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia
7. Mengkaji pengaruh budaya organisasi melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia

II. Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepemimpinan

Menurut Thoha (2010:52), dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari, fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi. Dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Thoha (2010:52) adalah:

1. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator

menunjukkan suatu kondisi atau

2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

2.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2011:19)

Menurut Robbins dan Judge dalam (Wibowo:2013) ada tujuh karakteristik utama atau dimensi budaya yang secara keseluruhan merupakan haikat haikat budaya organisasi. Tujuh karakteristik budaya tersebut adalah:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2. Perhatian pada hal-hal rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014) pada dasarnya ada indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

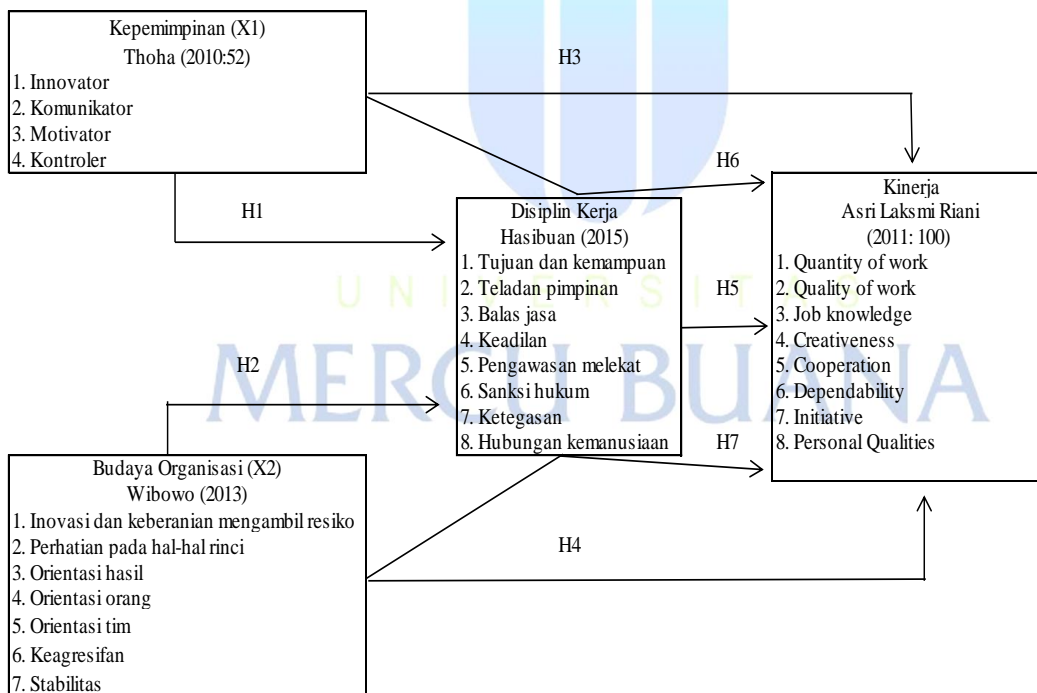
2.1.4 Kinerja

Indikator Kinerja menurut Bernadin dan Russell dalam Gomes (Asri Laksmi Riani, 2011: 100) antara lain sebagai berikut:

1. Quantity of work: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Quality of work: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian
3. Job knowledge: luasnya pengetahuan melalui pekerjaan dan ketrampilannya.
4. Creativeness: keaslian gagasan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan.

5. Cooperation: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Dependability: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Initiative: semangat untuk melaksanakan tugas baru dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. Personal Qualities: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah dari Data, 2019

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang perlu pengujian secara empiris. Adapun hipotesis penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Padma Soode Indonesia

H2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Padma Soode Indonesia

H3: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Padma Soode Indonesia

H4: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia

H5: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Padma Soode Indonesia

H6: Kepemimpinan melalui Disiplin kerja sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Padma Soode Indonesia

H7: Budaya Organisasi melalui Disiplin kerja sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja PT. Padma Soode Indonesia.

III. Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian konklusif (*Conclusive Research*), berjenis riset kausal menggunakan metode diskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel. Variabel tersebut adalah Kinerja (Y) sebagai variabel terikat/variabel dependen dan Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi

Dari penjelasan diatas karena populasi dalam penelitian ini berjumlah 195 orang, maka sampel yang diambil peneliti 100 orang menggunakan jenis penelitian *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*. Metode *Probability Sampling* adalah jenis pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi diasumsikan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018:81) menyatakan bahwa *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diolah dengan software SmartPLS. Data primer diperoleh secara langsung oleh peneliti dengan menggunakan berbagai macam teknik seperti wawancara dan penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini

(X2) sebagai variabel bebas/variabel independen serta Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel intervening. Adapun populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Padma Soode Indonesia. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{195}{1 + (195)(0,05)^2}$$

$$n = 100 \text{ Responden}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (5%)

data sekunder yang digunakan diperoleh dari buku, jurnal, website dan data yang berasal dari PT. Padma Soode Indonesia.

IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan data primer yaitu data hasil kuesioner. kuesioner berisi pernyataan yang didasarkan pada definisi operasional sehingga mewakili indikator dari masing-masing dimensi. penelitian ini menggunakan 4 variabel dengan jumlah indikator 1-4 dengan skala 1-5 sebagai berikut:

- a) Variabel Kepemimpinan (X1):
Dimensi X1.1 Innovator dengan 2 indikator, Dimensi X1.2 Komunikator dengan 2 indikator, Dimensi X1.3 Motivator dengan 2 indikator, Dimensi X1.4 Kontroler dengan 2 indikator

- b) Variabel Budaya Organisasi (X2): Dimensi X2.1 Inovasi dan mengambil resiko dengan 4 indikator, Dimensi X2.2 Perhatian dan rincian dengan 2 indikator, Dimensi X2.3 Orientasi hasil dengan 2 indikator, Dimensi X2.4 Orientasi manusia dengan 2 indikator, Dimensi X2.5 Orientasi tim dengan 2 indikator, Dimensi X2.6 Agresifitas dengan 2 indikator, Dimensi X2.7 Stabilitas dengan 2 indikator
- c) Disiplin Kerja (X3) dengan Dimensi X3.1 Tujuan dan kemampuan dengan 2 indikator, Dimensi X3.2 Teladan pemimpin dengan 1 indikator, Dimensi X3.3 Balas jasa dengan 1 indikator, Dimensi X3.4 Keadilan dengan 1 indikator, Dimensi X2.5 Waskat dengan 1 indikator, Dimensi X2.6 Sanksi hukuman dengan 1 indikator, Dimensi X2.7 Ketegasan dengan 1 indikator, Dimensi X2.8 Hubungan kemanusiaan dengan 1 indikator.
- d) Kinerja (Y) dengan Dimensi Y1 Dimensi Quantity of work dengan 2 indikator, Dimensi Y2 Quality of work dengan 2 indikator, Dimensi Y3 Job knowledge dengan 2 indikator, Dimensi Y4 Creativeness dengan 2 indikator, dimensi Y5 Cooperation dengan 2 indikator, Dimensi Y6 Dependability dengan 2 indikator, Dimensi Y7 Initiative dengan 2 indikator, Dimensi Y8 Personal qualities dengan 2 indikator

4.1.2 Diskripsi Statistik

Penelitian ini menggunakan sampel 99 responden dari 100 kuesioner yang diberikan, karena sesuatu dan lain hal 1 sampel tidak kembali. Dari 99 responden tersebut memiliki karakteristik sebagai

pegawai pada PT. Padma Soode Indonesia. Karakteristik 99 responden ini akan dideskripsikan dari karakter demografis yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

Kuesioner menggunakan skala Likert dengan skala 1-5 yaitu STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju dan SS = Sangat Setuju.

4.1.2.1 Deskripsi Data Penelitian

Analisis diskripsi untuk menggambarkan persepsi responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan varabel penelitian. Analisis diskriptif dihitung berdasarkan persentase jawaban responden terhadap pernyataan dengan menggunakan nilai rata-rata dari setiap indikator yang diajukan untuk menggambarkan persepsi seluruh responden.

Berdasarkan nilai rata-rata selanjutnya dilakukan interpretasi responden dengan menggunakan metode menurut Sugiono, yaitu:

-	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
-	0,20 - 0,399	Rendah
-	0,40 - 0,599	Sedang
-	0,60 - 0,799	Kuat
-	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

4.1.2.2 Pengujian Analisis Data

Analisis data merujuk pada buku panduan “*Partial Least Square* Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris” karangan Imam Ghozali dan Hengky Latan Edisi 2 tahun 2015.

Data kuesioner diolah dengan excel kemudian disimpan dengan format *csv (comma delimited)* untuk dapat diimport ke program *software SmartPLS*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

Evaluasi Model Pengeluaran

Evaluasi model pengukuran adalah model evaluasi antar konstruk dengan indikator yang terdiri dari dua model yaitu (1) *convergent validity*, (2) *discriminant validity*.

Convergent validity dapat dievaluasi dengan tiga tahap yaitu: (1) indikator validitas, (2) reliabilitas konstruk dan (3) nilai *average variance extracted (AVE)*.

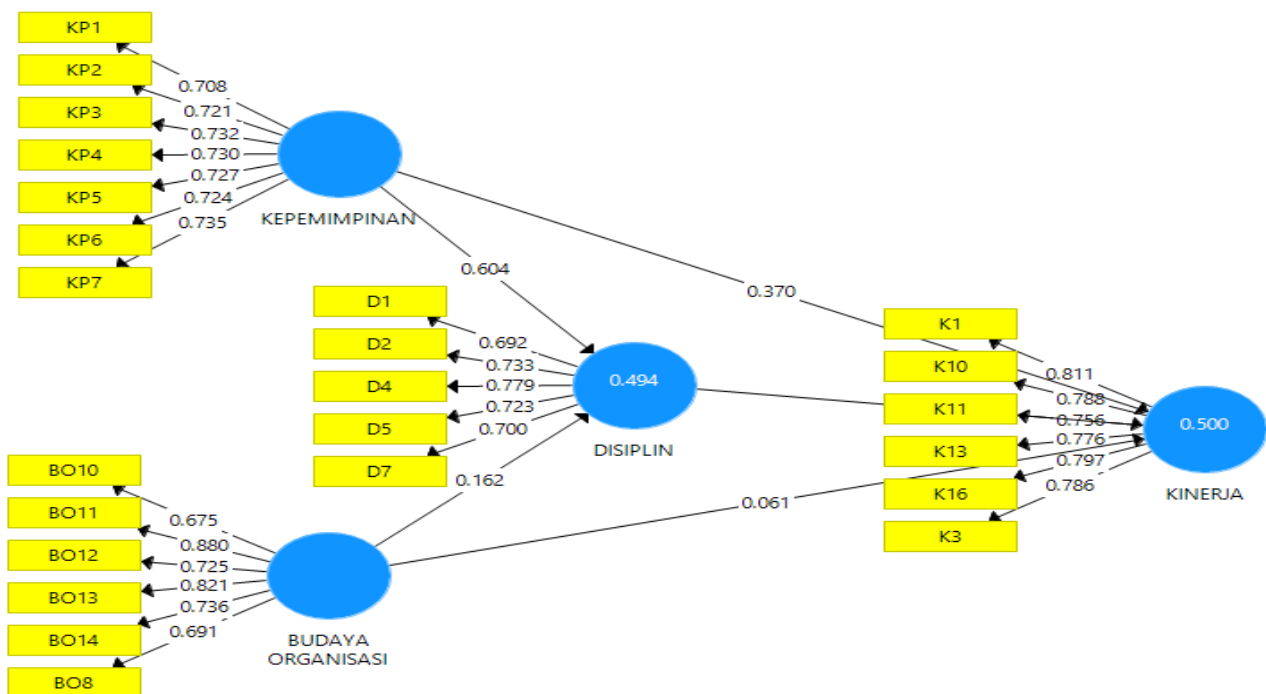
Sedangkan *discriminant validity* dapat melalui dua tahap yaitu (1) melihat nilai cross loading dan (2) membandingkan korelasi antara konstruk dengan akar AVE.

Uji Convergent Validity

1. Indikator Validitas

Nilai convergent validity adalah nilai loading factor pada variabel laten dengan indikatornya. Menurut Ghozali dan Laten (2015), indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi > 0,7, namun pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima.

Untuk melakukan uji selanjutnya ke tahap uji reliabilitas, data yang tidak valid harus dihapus dan dilakukan PLS Algorithm dan Bootstrapping ulang sehingga nilai indikator pada loading factor valid. Berikut adalah output struktur PLS setelah penghapusan indikator yang tidak valid.



Gambar 4.3
Model Nilai Antar Konstruk

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Pada gambar 4.2 semua nilai indikator diatas 0,6 sehingga memenuhi syarat untuk penelitian. Hasil ini

dapat pula dilihat dari tabel outer loading berikut:

Tabel 4.9
Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer loading Value	Syarat	Keterangan
KEPEMIMPINAN (X1)	KP1	0.707	> 0,7	Valid
	KP2	0.721	> 0,7	Valid
	KP3	0.730	> 0,7	Valid
	KP4	0.729	> 0,7	Valid
	KP5	0.730	> 0,7	Valid
	KP6	0.724	> 0,7	Valid
	KP7	0.735	> 0,7	Valid

Lanjutan Tabel 4.9
Outer Loading

BUDAYA ORGANISASI (X2)	BO8	0.673	> 0,6	Valid
	BO10	0.880	> 0,7	Valid
	BO11	0.729	> 0,7	Valid
	BO12	0.820	> 0,7	Valid
	BO13	0.734	> 0,7	Valid
	BO14	0.691	> 0,6	Valid
	DISIPLIN (X3)	D1	0.690	> 0,6
D2		0.732	> 0,7	Valid
D4		0.780	> 0,7	Valid
D5		0.724	> 0,7	Valid
D7		0.702	> 0,7	Valid
KINERJA (Y)	K1	0.786	> 0,7	Valid
	K3	0.782	> 0,7	Valid
	K6	0.751	> 0,7	Valid
	K7	0.779	> 0,7	Valid
	K10	0.768	> 0,7	Valid
	K11	0.762	> 0,7	Valid
	K13	0.761	> 0,7	Valid
	K16	0.760	> 0,7	Valid

Sumber: Hasil Analisa SmartPLS 3.0

Dari tabel 4.9, menunjukkan nilai indikator terhadap dimensi, loading factor bernilai antara 0,6 dan 0,7 sehingga telah memenuhi *convergent validity* dan seluruh indikator dinyatakan valid serta memenuhi persyaratan penelitian.

A. Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengetahui reliabilitas suatu konstruk dapat dihitung dengan metode *Cronbach's Alpha (CA)* dan *Composite Reliability (CR)*. Berikut tabel uji reliabilitas dari penelitian:

a. Composite Reliability

Rule of thumb yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.6 - 0.7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *explanatory*.

Tabel 4.10
Composite Reliability (CR)

Variabel	Composite Reliability	Syarat	Keterangan
Kepemimpinan	0.886	> 0,7	Reliabel
Budaya Organisasi	0.889	> 0,7	Reliabel
Disiplin	0.846	> 0,7	Reliabel
Kinerja	0.906	> 0,7	Reliabel

Sumber: Data Output SmartPLS

Dari tabel 4.10 diketahui nilai composite reliability pada setiap variabel memiliki angka diatas 0,7, sehingga data dikatakan reliabel atau memenuhi syarat dengan nilai terendah pada Disiplin sebesar 0.846 dan nilai tertinggi pada Kinerja sebesar 0.920.

b. Cronbach's Alpha

Pengujian reliabilitas selanjutnya adalah pengujian nilai cronbach's alpha, dengan nilai yang diharapkan adalah 0,6 untuk semua konstruk.

Tabel 4.11
Cronbach's Alpha (CA)

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Kepemimpinan	0.851	> 0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0.850	> 0,6	Reliabel
Disiplin	0.776	> 0,6	Reliabel
Kinerja	0.876	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data Output SmartPLS

Dari tabel 4.11 nilai cronbach's alpha setiap variabel melebihi syarat 0,6. Nilai yang terendah variabel Disiplin 0.776 dan nilai yang tertinggi adalah Kinerja dengan nilai 0.901.

Dari uji composite reliability dan cronbach's alpha diatas, penelitian ini telah memenuhi syarat penelitian kriteria reliabilitas.

3. AVE (Average Variance Extracted)

Metode selanjutnya adalah menguji validitas data dengan Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE dikatakan variabel apabila > 0,5. Tabel berikut menampilkan nilai AVE dari dimensi Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Disiplin (X3) dan Kinerja (Y).

Tabel 4.12
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan	0.526
Budaya Organisasi	0.575
Disiplin	0.527
Kinerja	0.618

Sumber: Data Output SmartPLS

Tabel 4.12 menunjukkan nilai AVE dari semua variabel diatas 0,5, menyatakan bahwa nilai keandalan telah tercapai. Nilai

AVE dibawah 0,5 menunjukkan indikator memiliki rata-rata tingkat error yang tinggi.

B. Uji Discriminant Validity

Discriminant validity dapat melalui dua tahap yaitu (1) melihat nilai cross loading dan (2) membandingkan korelasi antara konstruk dengan akar AVE.

1. Cross Loading

Cross loading adalah ukuran lain dari validitas diskriminan. Diharapkan setiap blok indikator memiliki nilai loading lebih

tinggi untuk setiap variable laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk variable laten lainnya

Nilai suatu korelasi indikator variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator indikator tersebut dengan variabel lain maka dikatakan variabel memiliki *discriminant validity* yang tinggi

Tabel 4.13
Nilai Cross Loading

Indikator	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Disiplin	Kinerja
KP1	0.708	0.510	0.486	0.456
KP2	0.721	0.379	0.328	0.403
KP3	0.732	0.278	0.489	0.418
KP4	0.730	0.362	0.513	0.580
KP5	0.727	0.381	0.550	0.452
KP6	0.724	0.391	0.482	0.453
KP7	0.735	0.392	0.595	0.506
BO8	0.334	0.691	0.333	0.321
BO10	0.356	0.675	0.289	0.239
BO11	0.496	0.880	0.402	0.418
BO12	0.469	0.725	0.331	0.304
BO13	0.422	0.821	0.442	0.370

Lanjutan Tabel 4.13
Nilai Cross Loading

Indikator	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Disiplin	Kinerja
BO14	0.321	0.736	0.372	0.276
D1	0.479	0.258	0.692	0.403
D2	0.598	0.257	0.733	0.403
D4	0.400	0.335	0.779	0.410
D5	0.541	0.492	0.723	0.436
D7	0.445	0.404	0.700	0.491
K3	0.542	0.314	0.438	0.811
K1	0.451	0.277	0.548	0.788
K10	0.495	0.366	0.554	0.756
K11	0.528	0.388	0.441	0.776
K13	0.491	0.391	0.470	0.797
K16	0.557	0.300	0.575	0.786

Sumber: Hasil Analisa dengan SmartPLS 3.0

2. Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruksi dimensi. Berikut adalah tabel *latent variable correlations* adalah *latent variable correlations* metode yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar keeratan hubungan antar

Tabel 4.14
Latent Variable Correlations

Variabel	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Disiplin	Kinerja
Kepemimpinan	1.000	0.530	0.690	0.651
Budaya organisasi	0.530	1.000	0.482	0.431
Disiplin	0.690	0.482	1.000	0.645
Kinerja	0.651	0.431	0.645	1.000

Sumber: Data Output SmartPLS

Dapat disimpulkan bahwa akar AVE konstruk semua variabel lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk, dan dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model penelitian ini memenuhi kriteria discriminant validity.

Uji Struktural Model (Inner model)

Dalam pengukuran model struktural dimulai dari signifikansi dan hubungan jalur

R Square (R²) untuk melihat hasil evaluasi struktural khususnya signifikansi dari variabel intervening. Nilai R² bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Nilai R Square (R²) 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan kuat, moderate dan lemah (Ghozali & Laten, 2015).

Tabel 4.15
R Square

Konstruksi	R Square
Disiplin	0.494
Kinerja	0.500

Sumber: Data Output SmartPLS

a. Nilai R Square variabel Disiplin (X3) sebesar 0.494, menunjukkan 49,4% variabel Disiplin dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2), sedangkan sisanya

c. Budaya Organisasi (X2), Disiplin (X3), sedangkan 50% nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diluar penelitian ini.

Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai Q Square. Nilai Q Square memiliki arti yang sama dengan coefficient determination (R Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data.

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

b. Nilai R Square Kinerja adalah 0.500, menunjukkan bahwa 50% variabel Kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan (X1),

Untuk mengetahui pengaruh signifikansi antar variabel dan dimensi dari Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin terhadap Kinerja dengan melihat *original sample* dan nilai signifikansi *T-Statistic* pada hasil Output SmartPLS dengan *calculate-PLSBootstrapping* berikut:

Tabel 4.16
Path Coefficients

Hubungan antar Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Direct					
Budaya Organisasi -> Disiplin	0.162	0.175	0.093	1.746	0.041
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.061	0.073	0.084	0.728	0.234
Disiplin -> Kinerja	0.360	0.355	0.130	2.775	0.003
Kepemimpinan -> Disiplin	0.604	0.599	0.084	7.149	0.000
Kepemimpinan -> Kinerja	0.370	0.366	0.125	2.959	0.002
Total Indirect Effects					
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.058	0.060	0.038	1.539	0.062
Kepemimpinan -> Kinerja	0.218	0.216	0.093	2.349	0.010
Specific Indirect Effects					
Budaya Organisasi -> Disiplin -> Kinerja	0.058	0.060	0.037	1.587	0.113
Kepemimpinan -> Disiplin -> Kinerja	0.218	0.220	0.093	2.344	0.019

Sumber: Data Output SmartPLS

Path coefficients adalah melihat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya masing-masing. Dalam tabel 4.16 diatas nilai T Statistik Budaya Organisasi terhadap Kinerja 0.728 kurang dari T Statistik yang valid > 1,66 tetapi nilai Original Sample positif 0.061 dan nilai P Value 0.234, yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja. Pengaruh konstruk Budaya Organisasi pada Disiplin dengan T Statistik 1.746, nilai Original Sample 0.162 dan P Value 0.041 dapat diartikan Budaya

Organisasi berpengaruh positif terhadap Disiplin. Sedangkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai Original Sample dan T Statistik yang tinggi terdapat pada hubungan konstruk Kepemimpinan terhadap Kinerja 2.349, Kepemimpinan terhadap Disiplin sebesar 7.149, dan Disiplin terhadap Kinerja sebesar 2.775.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Uji Hipotesis

Dari olah data yang telah dilakukan, hasil olah data dapat digunakan untuk

menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai T Statistik dan P Values. Hipotesis diterima apabila T

Statistik > 1.66 dan P Value < 0.05. Berikut hasil hipotesa penelitian ini dari *inner model*:

Tabel 4.17
T Statistik dan P Value

Hipotesis	Pengaruh	T Statistik	P Values	Hasil
H1	Kepemimpinan -> Disiplin	7.149	0.000	Diterima
H2	Budaya Organisasi -> Disiplin	1.746	0.041	Diterima
H3	Kepemimpinan -> Kinerja	2.959	0.002	Diterima
H4	Budaya Organisasi -> Kinerja	0.728	0.234	Ditolak
H5	Disiplin -> Kinerja	2.775	0.003	Diterima
H6	Kepemimpinan -> Disiplin -> Kinerja	2.344	0.019	Diterima
H7	Budaya Organisasi -> Disiplin -> Kinerja	1.587	0.113	Ditolak

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 4.17 adalah olah data yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Didapatkan dari 7 hipotesis yang diajukan, 2 hipotesis yang ditolak dan 5 hipotesis diterima. Adapun uji hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

1.1 Pengaruh Langsung

1.1.1 Kepemimpinan terhadap Disiplin

Berdasarkan tabel 4.17 diatas bahwa yang membentuk pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin dengan nilai T Statistik 7.149 diatas nilai T Tabel > 1,66 dan P Values 0.000 kurang dari $\alpha = < 0,05$. Dengan demikian dinyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin. Hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin diterima.

1.1.2 Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan nilai T Statistik 2.959 diatas nilai T Tabel > 1,66 dan P Values 0.002 kurang dari $\alpha = < 0,05$. Dengan demikian

dinyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja diterima.

1.2 Pengaruh Tidak Langsung

Dari data tabel 4.17 diketahui Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin (X3) dengan nilai T Statistik 2.344 lebih besar dari T Tabel 1,66 dan nilai P Values 0.019 lebih kecil dari $\alpha = < 0,05$, dengan demikian dinyatakan Kepemimpinan melalui Disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja. Hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan melalui Disiplin sebagai variabel intervening terhadap Kinerja diterima.

2. Budaya Organisasi

2.1 Pengaruh Langsung

2.1.1 Budaya Organisasi terhadap Disiplin

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin dengan nilai T Statistik 1.746 diatas nilai T Tabel > 1,66 dan P Values 0.041 kurang dari

$\alpha = < 0,05$. Dengan demikian dinyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin. Hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin diterima.

2.1.2 Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin dengan nilai T Statistik 0.728 diatas nilai kurang dari nilai T Tabel $> 1,66$ dan P Values 0.234 lebih besar dari nilai $\alpha = < 0,05$. Dengan demikian dinyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja ditolak.

2.2 Pengaruh Tidak Langsung

Dari data tabel 4.17 diketahui Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin (X3) dengan nilai T Statistik 1.587 lebih rendah dari T Tabel 1,66 dan nilai P Values 0.113 lebih besar daripada $\alpha = < 0,05$, dengan demikian dinyatakan Budaya Organisasi melalui Disiplin kerja secara positif tetapi tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja. Hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan melalui Disiplin sebagai variabel intervening terhadap Kinerja ditolak.

3. Disiplin

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Dari data tabel 4.17 diketahui Disiplin (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan nilai T Statistik 2.775 lebih tinggi dari T Tabel $> 1,66$ dan nilai P Values 0.003 lebih kecil daripada $\alpha = < 0,05$, dengan demikian dinyatakan Disiplin kerja

secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja. Hipotesis yang menyatakan Disiplin sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap Kinerja diterima.

4.2.2 Analisis Hipotesis

Uraian dibawah ini adalah analisis yang terkait dengan pengaruh uji antar variabel yang diajukan:

Pengujian Hipotesis Pertama: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Dari analisa hipotesis dari penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja. Dari nilai *path coefficients* 0.604 yang berarti secara positif 60.4% dari Disiplin dipengaruhi oleh Kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Enrico Maramis (2013) dalam "Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan" yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja.

Pengujian Hipotesis Kedua: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini menghasilkan analisa bahwa Disiplin dipengaruhi oleh Budaya Organisasi secara positif tetapi tidak signifikan. Nilai koefisien korelasi menunjukkan kekuatan ada hubungan antara budaya organisasi dan disiplin.

Pengujian Hipotesis Ketiga: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil Analisa penelitian Kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Seorang pemimpin harus menekankan bawahan untuk melakukan yang terbaik bekerja karena mereka adalah bagian dari organisasi.

Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang

maksimal. Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya. Penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Margareta E. Harimisa (2013) dalam “Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja” yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Pengujian Hipotesis Keempat: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pengujian korelasi antar konstruk yang telah dilakukan menghasilkan kesimpulan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja. Budaya Organisasi adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ellisyah Mindari dalam “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu” yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Pengujian Hipotesis Kelima: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Analisa data penelitian diketahui Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja

karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) dalam “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja” yang menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis Keenam: Pengaruh Kepemimpinan Melalui Disiplin Kerja sebagai Intervening Terhadap Kinerja

Hasil hipotesis dari penelitian ini menghasilkan pernyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan variabel Kepemimpinan melalui Disiplin kerja terhadap Kinerja. Besarnya nilai yang disumbangkan Kepemimpinan melalui Disiplin kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 22%, dan nilai 78% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara otomatis, kinerja karyawan akan meningkat ketika ada peran kepemimpinan dan pengembangan disiplin kerja. Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rommy Buno Romundor, Altje Tumbel, Jantje L. Sepang (2016) dalam “*The Influence Of Leadership, Motivation And Discipline On The Performance Of Employees Working*” yang menyatakan bahwa Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Ketujuh: Pengaruh Budaya Organisasi Melalui Disiplin Kerja sebagai Intervening Terhadap Kinerja

Hasil hipotesis dari penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi melalui Disiplin kerja sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap Kinerja. Sumbangan nilai yang diberikan Budaya Organisasi untuk mempengaruhi Kinerja melalui Disiplin kerja sebesar 5%, sedangkan sisanya 95% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Penelitian ini mendukung penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Lila Tintami, Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Dr. Hari Susanto N., M.Si (2012) dalam “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan” yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antar variabelnya, dan berdasarkan hasil penelitian tersebut secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

V. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia. Nilai koefisien menunjukkan hubungan yang kuat dan paling kuat dalam hubungan korelasi antar variabel, sehingga semakin kuat kepemimpinan maka akan semakin baik Disiplin, begitu pula sebaliknya.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pada PT. Padma Soode Indonesia. Semakin baik Budaya Organisasi maka akan semakin baik pula Disiplin kerja, begitu pula sebaliknya.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin bagus kepemimpinan yang ada di PT. Padma Soode Indonesia, maka akan semakin tinggi kinerja dari karyawan.
4. Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja

pada PT. Padma Soode Indonesia. Semakin baik Budaya Organisasi maka akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. Padma Soode Indonesia. Hal ini berarti apabila Disiplin kerja meningkat, maka akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja, begitu pula sebaliknya.
6. Kepemimpinan sebagai variabel independen melalui Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebagai variabel dependen pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Hal ini berarti semakin baik Kepemimpinan dan Disiplin, maka akan berpengaruh baik pada peningkatan kinerja karyawan.
7. Budaya Organisasi melalui Disiplin kerja mempengaruhi variabel Kinerja secara positif pada PT. Padma Soode Indonesia. Meskipun tidak signifikan pengaruh Budaya Organisasi melalui Disiplin terhadap Kinerja, tetapi sedikit atau banyak akan tetap berpengaruh kinerja karyawan.

B. Saran

Setelah melakukan olah data dan analisa pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan merupakan faktor terkuat dalam penelitian ini. Diharapkan agar kemampuan dari seorang pemimpin baik soft skill ataupun hard skill nya supaya di pertahankan dan ditambah, agar perusahaan mampu mencapai tujuan dengan maksimal.
2. Kemampuan kepemimpinan dalam melakukan pengawasan masih perlu ditingkatkan, karena memiliki nilai yang rendah. Ketelitian pengawasan akan memberikan dampak keadilan bagi bawahan sehingga perhatian

- serta pembelajaran yang diberikan akan berdampak pada peningkatan kinerja.
3. Dalam Kepemimpinan keteladan pemimpin mempunyai nilai yang rendah. Keberhasilan kepemimpinan salah satu faktornya adalah keteladan dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini akan menimbulkan kesenjangan dan motivasi bawahan untuk berkembang akan menjadi masalah.
 4. Budaya Organisasi meskipun memiliki nilai positif akan tetapi masih kurang kuat pada PT. Padma Soode Indonesia . Sebagai contoh dalam evaluasi hasil kerja yang mempunyai nilai rendah, diharapkan ada perhatian dari perusahaan karena hal ini akan berdampak pada keberlangsungan tujuan dari perusahaan.
 5. Tanggung jawab dari anggota organisasi dalam penelitian ini dinilai rendah, hal ini dapat terjadi karena banyak faktor yang menjadi penyebab. Diantara faktor-faktor tersebut adalah pengawasan pemimpin, keteladanan pemimpin, stabilitas kerja dan kenyamanan kerja.
 6. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi terutama penelitian dalam kepemimpinan dan budaya organisasi dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang menjadi penyebab sehingga informasi menjadi lengkap.
 7. Bagi penelitian lanjutan yang sejenis diharapkan mengembangkan kepemimpinan sehingga kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Brury, Monce. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong.
- Harimisa, Margareta E. (2013). Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013. 2143-2154.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. (2014). *Partial Least Square Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol 4 ,No.1, 2016: 1-16.

- Maramis, Enrico. (2013). *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013.955-9.2303-1174.*
- Miftah, Thoha. (2017). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mindari, Ellisayah. (2015). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmanysekayu. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5 No. 1 Desember 2015.*
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rumondor, Rommy Beno. Altje Tumbel. Jantje L. Sepang. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept.2015.744-756.2303-11.*
- Robbins. (2013). *"Prilaku Organisasi"*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Prenhalindo. Jakarta.
- R.J. Luly., J.L. Sepang. (2015). *Analisis Metode Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015.744-756*
- Sidanti, Heny. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA. Volume 9 Nomor 1 Februari 2015.44 – 53.*
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. *"Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi"*. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edi. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tintami, Lila. Ari Pradhanawati, M.S. Hari Susanto N. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon Ii Pt. Djarum Kudus. Diponegoro Journal Of Social And Politic. Tahun 2012.1-8.*
- Thoha, Miftah, 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Rajawali.
- Wibowo. (2018). *Kepemimpinan, emahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Rajawali. Jakarta.
- Wijayanto, Dian. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2012.