

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Laboratorium Pendidikan Ekonomi Mini Market Tania Tahun 2018

Reshy Revanda Sahervian, Bambang Wasito Adi¹, Sunarto¹

¹Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Sebelas Maret

Email: reshyrev@gmail.com

Article Info

DOI:

Keyword:

the organization culture, the leadership, the work discipline, performance organization

Abstract

The aims of this research are: 1) to determine the influence of organization culture toward the performance organization of economic education laboratory mini market tania in 2018 2) to determine the influence of leadership toward the performance organization of economic education laboratory mini market tania in 2018 3) the influence of work discipline toward the performance organization of economic education laboratory mini market tania in 2018 and 4) to determine the influence of organization culture, leadership and work discipline toward the performance organization of economic education laboratory mini market tania in 2018. This research is a quantitative research. The population of the research was student of 2016 economic education. The sampling technique used was Sampling Jenuh. The number of samples was 53 respondents. The data collection methods used were questionnaire and documentation. The data analysis technique used was multiple linear regression.

The result of the research shows that the equity of the multiple regression is $Y = 7,246 + 0,247 X_1 + 0,305 X_2 + 0,464 X_3$. The regression coefficient is positive which means that the organization culture is positively toward the performance organization, leadership is positively toward the performance organization and work discipline toward the performance organization. It means that the better the organization culture, the leadership and the work discipline is, the higher the performance organization achievement will be. Based on the result of the research, it can be concluded that: (1) the cultural organization is positively and significantly influential toward the performance organization which is shown by the probability value of < 0.05 ($0.000 < 0.05$), (2) the leadership is positively and significantly influential toward the performance organization which is shown by the probability value of < 0.05 ($0.003 < 0.05$), (3) the work discipline is positively and significantly influential toward the performance organization which is shown by the probability value of < 0.05 ($0.000 < 0.05$) and Adjusted R square value of 0,762%. It is shown that 76,2% of the performance organization is influenced by the organization culture, the leadership and the work discipline, while the rest which is 23,8% is influenced by other factors not mentioned in this research.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi Mini Market Tania 2) mengetahui dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi Mini Market Tania 3) mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja organisasi Mini Market Tania 4) mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi Mini Market Tania.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016. Teknik pengambilan sampel adalah Sampling Jenuh. Jumlah sampel adalah 53 responden. Teknik pengumpulan data adalah dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi berganda sebesar $Y = 7,246 + 0,247 X_1 + 0,305 X_2 + 0,464 X_3$. Koefisien regresi bernilai positif artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti apabila budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja meningkat, maka diikuti dengan meningkatnya kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi ditunjukkan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), (2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi ditunjukkan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ ($0,003 > 0,05$) (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi ditunjukkan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ ($0,000 < 0,50$) dan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,762%. Hal ini menunjukkan bahwa 76,2% kinerja organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Kata kunci: budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja organisasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor dan program profesi, serta program spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia (UU No. 12 Tahun 2012, pasal 1 ayat (1)).

Pendidikan tinggi memiliki beberapa fungsi, sebagaimana disebutkan dalam UU No. 12 Tahun 2012 Pasal 4 bahwa pendidikan tinggi memiliki 3 (tiga) fungsi sebagai berikut :

1. Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.
2. Mengembangkan Sivitas Akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui Tridharma.
3. Mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora.

Berdasarkan fungsi Perguruan Tinggi diatas, penelitian ini mengarah pada point kedua yaitu "Mengembangkan Sivitas Akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui Tridharma". Pembelajaran yang baik harus memberikan efek baik kepada mahasiswa, pentingnya mahasiswa mengembangkan potensi diri diluar kelas dapat memacu mahasiswa untuk berfikir inovatif dan kreatif. Di era sekarang, belajar dalam kelas saja tidak cukup, perlu ketrampilan untuk menunjang kualitas diri. Perguruan tinggi menyelenggarakan pembelajaran diluar kelas untuk memberikan peluang / lapangan bagi mahasiswa mengembangkan potensi diri salah satunya yaitu laboratorium. Laboratorium adalah tempat atau kamar tertentu yang di lengkapi peralatan untuk mengadakan percobaan ilmiah, penelitian, praktek pembelajaran, atau pembuatan obat-obatan dan bahan-bahan kimia. Laboratorium memberikan wadah bagi mahasiswa untuk

mengembangkan potensi sesuai dengan teori-teori yang telah di pelajari. Dalam sebuah laboratorium tentunya memiliki organisasi untuk memudahkan dan memfasilitasi mahasiswa agar lebih terstruktur rapi. Organisasi sebagai wadah bagi seseorang untuk mengembangkan kreativitas, inovasi dan potensi diri. Melalui kegiatan organisasi, mahasiswa di harapkan dapat mengembangkan diri dan berdaya saing untuk menjawab tantangan era globalisasi. Berbagai pembelajaran diluar kelas di sajikan pada saat masuk dalam organisasi. Untuk mewujudkan organisasi yang baik, maka harus sinerginya sumber daya manusia yang berkompeten dalam menjalankan roda organisasi. Salah satunya adalah kinerja (*performance*) yang baik untuk menjadikan sebuah organisasi yang dapat memberikan efek baik kepada seseorang. Kinerja merupakan hasil atau output dalam mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisai. Untuk mewujudkan kinerja (*performance*) yang baik, Menurut Lusthaus (1999;46) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi (efektifitas, efisensi, relevan, akuntabilitas) adalah :

1. Lingkungan Eksternal meliputi : Lingkungan Administratif, Aturan, Kebijakan, Budaya Sosial, Ekonomi, Teknologi
2. Motivasi Organisasi meliputi : Sejarah, Misi, Budaya, Imbalan
3. Kapasitas Organisasi meliputi : Strategi Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, Manajemen Keuangan, Proses Organisasi, Program Manajemen, Infrastruktur, Rantai Intituasional

Pendidikan Ekonomi merupakan salah satu program studi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta yang kompetensi utamanya adalah menyiapkan tenaga pendidik dalam bidang Ekonomi. Dalam menghasilkan pendidik yang professional, Prodi Pendidikan Ekonomi memiliki mata kuliah yang bukan hanya sekedar teori tetapi juga praktik sehingga pendidik yang di hasilkan oleh program studi Pendidikan Ekonomi secara menyeluruh.

Laboratorium merupakan unsur penting dan salah satu syarat bagi keberadaan suatu perguruan tinggi. Pada pasal 56 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi dinyatakan “setiap universitas/institute harus memiliki perpustakaan, pusat komputer, laboratorium/studio dan unsur penunjang lain yang di perlukan untuk penyelenggara Perguruan Tinggi”. Laboratorium mempunyai peran yang penting dalam bidang pendidikan dan pengajaran di Perguruan Tinggi. Prodi Pendidikan Ekonomi memiliki 2 Laboratorium, yaitu laboratorium Mini Market Tania dan Laboratorium Pembelajaran Ekonomi. Laboratorium memiliki fasilitas pendukung yang baik untuk menunjang kegiatan praktik mahasiswa khususnya laboratorium Mini Market Tania. Mini Market Tania berdiri pada tahun 2005 yang bertempat di Gedung C lantai yang berdiri dalam bidang jasa. Mini Market Tania adalah salah satu toko monopoli di lingkungan kampus FKIP Kentingan, tidak heran apabila Mini Market Tania menjadi salah satu ikon yang berada di kampus FKIP.

Berdasarkan hasil yang menunjukkan dari observasi yang dilakukan pada prapenelitian menggunakan teknik wawancara terbuka mengerucut pada 3 indikator dari teori Lusthaus (1999) yaitu budaya, strategi kepemimpinan dan program manajemen. Budaya merupakan kebiasaan yang sudah ditanamkan pada sebuah kelompok kehidupan. Kelompok satu dengan lain memiliki budaya berbeda-beda. Dalam konteks organisasi Mini Market Tania, budaya memiliki peran terhadap kinerja. Karena Mini Market Tania berada di lingkungan pendidikan yang di dalamnya memiliki banyak kelompok organisasi dari kelompok mahasiswa se-prodi hingga kelompok mahasiswa se-universitas. Maka dari itu Mini Market Tania harus memiliki budaya tersendiri untuk meningkatkan kinerja organisasi sesuai dengan visi misi organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu (Uswatun Hasanah, 2010; I Gede Sudha C, 2017) yang mengungkapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa budaya organisasi memberi dampak pada kinerja organisasi. Strategi kepemimpinan merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian kinerja organisasi. Strategi kepemimpinan menentukan arah organisasi akan di bawa. Dalam konteks

organisasi Mini Market Tania, strategi kepemimpinan sangat di perlukan untuk menunjang tujuan organisasi karena sebuah kelompok harus mempunyai pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain dalam kepentingan organisasi. Maka strategi kepemimpinan Mini Market Tania harus tepat untuk meningkatkan kinerja organisasi sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu (Lilis Karnits Soleha, 2012) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Program manajemen merupakan suatu proses atau strategi yang di tujukan untuk meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi Mini Market Tania, Program manajemen persempit menjadi disiplin kerja, karena Mini Market Tania bergerak di bidang jasa maka disiplin kerja tepat untuk menjadi indikator kinerja. Di harapkan disiplin kerja akan menjadikan mahasiswa lebih tertib dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu (Ramdani Harahap, 2015; Anggun Retha Armani, 2017; Roni Faslah, 2013) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

Pentingnya sebuah laboratorium Prodi Pendidikan Ekonomi mengharuskan Mini Market Tania memiliki laboratorium yang baik sehingga terciptanya kegiatan perkuliahan yang efektif dan efisien dengan melibatkan mahasiswa Pendidikan Ekonomi. Tentunya di dukung dengan sumber daya manusia (SDM) yang baik untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Organisasi yang baik dalam hal memberikan pelayanan dalam bidang jasa adalah memberi keuntungan tidak hanya di rasakan oleh pengurus saja tetapi juga di rasakan oleh masyarakat dimana organisasi tersebut berada. Organisasi bisa melakukan kinerjanya dengan efisien dan efektif jika tetap menjalankan sesuai dengan jobdesk dan Standar Operasional Prosedur (SOP). Kinerja itu sendiri dapat di pengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Organisasi harus dapat menghadapi tantangan dalam menganalisis masalah, dan memanfaatkan ketrampilan dan kemampuan anggota untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya Organisasi memberikan kekuatan untuk mendukung kinerja organisasi sehingga dapat tercapai tujuan yang di tetapkan bersama. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang di ulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang di ikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula budaya organisasi adalah norma-norma yang telah di sepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Oleh sebab itu budaya organisasi merupakan dasar atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi yang di tetapkan. Budaya organisasi akan membawa individu satu dengan lain membentuk dan mewarnai perilaku pimpinan dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit di ubah. Budaya adalah 'katup pengaman' untuk mengatur beroperasinya organisasi melalui landasan nilai dan keyakinan individu yang kemudian menjadi norma kerja. Budaya organisasi menunjukkan nilai, keyakinan, prinsip, tradisi dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi.

Kepemimpinan menjadi salah satu pusat perhatian dalam melaksanakan fungsi dan peranan kepemimpinan agar dapat memaksimalkan sumber daya manusia, sehingga dapat membawa suatu organisasi pada tujuan yang telah di tentukan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, memotivasi perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku anggota melalui gaya kepemimpinan untuk pengelola suatu organisasi. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering di terapkan oleh pemimpin ketika mempengaruhi orang lain.

Disiplin kerja akan mempengaruhi berbagai hal karena merupakan salah satu faktor dari kinerja. Disiplin kerja merupakan cerminan organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang baik atau tidak. Disiplin kerja merupakan ketaatan dari perilaku seseorang dalam menaati ketentuan

atau peraturan tertentu, berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi dan harus dimiliki oleh setiap individu agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar. Dalam hal ini disiplin kerja lebih berpengaruh terhadap ketertiban mahasiswa yang nantinya akan memasuki dunia kerja yang nyata, sehingga setiap individu harus tunduk pada peraturan yang ada senang di organisasi tersebut.

Namun pada kenyataannya, masih terdapat kekuarangan pada Laboratorium Pendidikan Ekonomi Mini Market Tania. Berdasarkan pengamatan dan masukan dari beberapa pengurus Mini Market Tania Tahun 2016 dan 2017 masih terdapat berbagai masalah yang muncul pada keberjalanan organisasi Mini Market Tania. Sebagian pengurus masih kurang memahami dan tidak mau belajar dengan sungguh-sungguh di Tania. Menurut manajer divisi HRD tahun 2016 saudara Septiana Dewi Cahyanti, berdasarkan data yang sudah di olah pada pengurus 2016, beberapa pengurus datang ke tania sekedar kewajiban jaga kasir tetapi tidak peduli dengan divisi sendiri maupun divisi lain. Keterlambatan dalam menjalankan kasir dan tidak datang jadwal divisi merupakan salah satu masalah yang ada di Mini Market Tania dari tahun ke tahun yang menjadi budaya buruk. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya semangat dan sikap pengurus dalam menjalankan tanggung jawab, serta kurang memiliki kekuatan dalam memahami dan menerapkan ilmu yang di miliki. Sarana dan prasarana yang dapat mendukung mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan dalam berorganisasi maupun berwirausaha kurang di manfaatkan. Berdasarkan pengalaman peneliti pada saat menjadi pengurus Mini Market Tania 2016, komunikasi antar individu maupun divisi lain mengakibatkan banyaknya permasalahan yang berdampak pada kinerja pengurus, baik itu masalah pemanfaatan maupun efektifitas kinerja organisasi. Rasa menghargai antara mahasiswa satu dengan lain membuat koordinasi di divisi yang bersangkutan tidak maksimal karena pada satu tingkatan jenjang perkuliahan. Kebiasaan yang buruk memiliki dampak pada budaya organisasi yang buruk, sehingga memerlukan motivasi dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja organisasi yang maksimal. Mahasiswa seharusnya dapat menjadikan laboratorium untuk meningkatkan *softskill* individu maupun kerjasama dalam organisasi. Dalam kinerja dikaitkan dengan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, motivasi untuk bekerja secara maksimal tidak di perhatikan pada semua pengurus. Disiplin kerja harus menjadi dasar bagi individu untuk meningkatkan peran kinerja organisasi yang dapat menjadi cerminan buaya organisasi Mini Market Tania. Semakin rendah disiplin kerja yang di tampilkan maka kinerja juga akan rendah, sebaliknya disiplin kerja tinggi dapat menampilkan kinerja yang baik. Pelatihan kepemimpinan yang di selenggarakan oleh organisasi ini tidak ada karena organisasi di kelola oleh satu angkatan yang dimana semua pengurus setara kemampuannya sebelum menjadi pengurus Mini Market Tania, maka di perlukan pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan pengetahuan, *soft skill* dan kemampuan gaya kepemimpinan sesuai apa yang di harapkan oleh organisasi khususnya program studi Pendidikan Ekonomi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas perlu dikaji lebih lanjut, mengenai penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi Mini Market Tania Laboratorium Pendidikan Ekonomi FKIP UNS Tahun 2018”

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi Mini Market Tania.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan mahasiswa terhadap kinerja organisasi Mini Market Tania.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja mahasiswa terhadap kinerja organisasi Mini Market Tania.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja dengan kinerja organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

1. Teori *Organizational Behavior*

Menurut Robert Kreitner dalam Erly Suandy (2005: 9) *Organizational Behavior* (OB) atau perilaku organisasi adalah bidang kajian interdisipliner untuk memahami dan mengatur sumber daya manusia di tempat kerja yang lebih baik. Melihat dari definisinya, perilaku organisasi berorientasi baik pada penelitian maupun aplikasi. Tiga tingkatan analisis pada perilaku organisasi adalah individu, kelompok, dan organisasi. Perilaku organisasi mencakup disiplin ilmu yang beraneka ragam, termasuk psikologi, manajemen, sosiologi, teori organisasi, psikologi, statistik, antropologi, teori sistem umum, ekonomi, teknologi informasi, pengetahuan politik, konsultasi kerja, manajemen stress pada manusia, psikometrik, ergonomik, teori keputusan, dan etika. Hal ini telah menghasilkan banyak pandangan dan teori yang saling bersaing tentang perilaku kerja manusia. Perilaku organisasi adalah suatu istilah umum yang menunjuk pada sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, yang berkenaan dengan studi yang sistematis tentang sikap dan perilaku, baik yang menyangkut pribadi maupun antar pribadi dalam konteks organisasi.

Penelitian ini lebih mengarah pada perilaku organisasi dalam bidang disiplin ilmu bagaimana seharusnya yaitu individu, kelompok dan organisasi. Dimana tiga komponen menekankan pada terbentuknya kinerja organisasi yang terdapat hubungan yang berkaitan yaitu individu sebagai kepemimpinan, kelompok sebagai disiplin kerja dan organisasi adalah bagian dari budaya organisasi.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001) dalam Asri Laksmi Riani (2011: 7) bahwa Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen. Budaya Organisasi adalah wujud nilai-nilai dan norma yang di anut dan di jalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Erni 2006;71). Menurut Manahan dalam penelitian Uswatun Khasanah (2010: 3) Budaya organisasi adalah bahwa suatu budaya yang di dalam suatu organisasi terdiri dari pembentukan dimensi-dimensi kepentingan budaya individu ,sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi kearah positif.. Menurut Kreitner *et al* (2005: 79) Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Siagian (2002;199) adalah:

- 1) Penentu batas-batas berperilaku
- 2) Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai organisasi
- 3) Penumbuhan komitmen
- 4) Pemeliharaan stabilitas organisasional
- 5) Mekanisme pengawasan

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Untuk memberikan pengertian yang sangat mudah, terdapat 10 (sepuluh) karakteristik penting yang dapat dipakai sebagai acuan dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi menurut (Robbins 2001: 36)

- 1) Inisiatif individu : Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemandirian yang dimiliki individu.
- 2) Toleransi resiko : Tingkat pengembalian resiko, inovasi dan keberanian individu.

- 3) Arahan : Kemampuan organisasi dalam menciptakan kreasi terhadap sasaran dan harapan kinerja.
- 4) Integritas : Kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi semua unit menjadi satu kesatuan gerak.
- 5) Dukungan manajemen : Kemampuan jajaran dalam proses komunikasi, pembimbingan dan memberikan dukungan terhadap bawahan.
- 6) Kontrol : Seberapa besar aturan, arahan, supervise mengontrol kerja bawahan.
- 7) Identitas, Seberapa kuat jati diri social organisasi dalam diri pegawai.
- 8) System imbalan : Sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas kinerja.
- 9) Toleransi konflik : Kesempatan pegawai untuk dapat meningkatkan konflik secara terbuka.
- 10) Pola komunikasi : Seberapa jauh komunikasi yang dibangun organisasi hirarki secara formal.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Veithzal, (2003: 81) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pola-pola yang dipandu oleh norma
- 2) Nilai-nilai
- 3) Kepercayaan yang ada dalam diri individu

e. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Veithzal Rivai (2004: 434) yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan di dorong untuk inovatif dan mengambil resiko
- 2) Perhatian ke hal yang di rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan di harapkan mampu menunjukkan ketepatan analisis dan perhatian yang detail
- 3) Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pemimpin fokus pada hasil output dan bukan cara mencapai hasil itu
- 4) Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan di susun berdasarkan tim dan bukan perorangan
- 6) Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing daripada bekerja sama.
- 7) Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo (keadaan tetap sebagaimana keadaan sekarang atau sebagaimana keadaan sebelumnya).

f. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. (Kreitner dan Kinicki, 2000: 532) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah perekat sosial yang mengingat anggota dari organisasi, nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi, maka perlu adanya perekat sosial. Keutamaan budaya kerja merupakan pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya mempunyai kekuatan penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja.

3. Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai (2004:3) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. Selanjutnya Veithzal Rivai (2007: 64) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Sedangkan menurut Husaini Umar (2006: 267) menyebutkan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang oleh seseorang pada saat orang itu mempengaruhi perilaku orang lain”.

1) Fungsi Kepemimpinan

Veithzal Rivai (2004: 53) mengemukakan fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi :

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas- tugas pokok kelompok/organisasi.

2) Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2005: 170) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan otoriter
Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Kepemimpinan partisipatif
Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
- 3) Kepemimpinan delegasi
Kepemimpinan delegasi adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.
- 4) Kepemimpinan situasional
Kepemimpinan situasional adalah suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa semua kepemimpinan tergantung kepada keadaan atau situasi. Situasi bisa menentukan keberhasilan atau kegagalan, tetapi keliru untuk menyalahkan situasi.

3) Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Chapman dalam Indriyo Gitosudarno dan I Nyoman Sudita (1997;127) :

- 1) Cara berkomunikasi
Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar.
- 2) Pemberian motivasi
Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik, tentu saja harus mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberikan motivasi kepada bawahannya, baik motivasi secara

finansial maupun non finansial.

3) Kemampuan memimpin

Setiap orang memiliki kemampuan memimpin karena berkenaan dengan bakat yang berbeda-beda pada setiap orang. Hal ini dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya.

4) Pengambilan keputusan

Seorang pemimpin harus dapat mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang di ambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja.

5) Kekuasaan yang positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi walaupun gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja memberikan rasa aman bagi para karyawan (bawahan) yang bekerja (positive leadership).

4) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Kepemimpinan dalam kinerja organisasi merupakan model atau peran keberhasilan dalam kinerja karena setiap individu dapat mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan organisasi sesuai dengan visi misi dan tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Sehingga kepemimpinan memberikan kekuatan dan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Henry Simammora dalam (2006: 610) menyatakan bahwa “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kerja adalah seseorang yang melakukan sesuatu yang bertujuan untuk menciptakan produk. Menurut Siswanto Sastrohadiwiry (2003: 291) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Perbedaan dengan budaya organisasi adalah budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan keyakinan yang mempengaruhi etika berperilaku dan disiplin kerja merupakan manifestasi dari budaya organisasi.

b. Jenis-jenis Pendisiplinan

Menurut Sondang P Siagian (2002: 305) mengemukakan jenis-jenis pendisiplinan adalah:

1) Pendisiplinan preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada bagian tertentu yang berlaku dan memenuhi standard yang telah ditetapkan

2) Pendisiplinan korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Henry Simamora (2006: 611) mengemukakan tentang tujuan kedisiplinan yaitu:

1) Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan rasa saling percaya diantara atasan dan bawahannya

2) Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan

perusahaan

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Malayu Hasibuan (2005: 194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat
- 6) Sanksi hukum
- 7) Ketegasan
- 8) Hukuman kemanusiaan

5) Indikator Disiplin Kerja

Alex S Nitisemito (2003: 200) mengemukakan bahwa “Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, dengan disiplin itu diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh sebagian karyawan”. Indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Ketaatan dalam penggunaan waktu
Merupakan kesediaan para karyawan dalam bentuk disiplin terhadap penggunaan waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini meliputi jam masuk kerja, pulang kerja, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan meninggalkan tempat kerja tepat waktu jam kerja.
- 2) Ketaatan dalam menjalankan tugas dan perintah atasan
Merupakan ketaatan para karyawan dalam melaksanakan perintah atasan. Hal ini meliputi sikap dan perasaan dalam melaksanakan perintah atasan, dan ketaatan dalam melaksanakan tugas dari atasan apabila tidak ada pengawasan.
- 3) Ketaatan dalam menggunakan fasilitas kerja
Merupakan kepatuhan dalam mengikuti petunjuk menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor serta penyimpanan alat-alat kerja. Karyawan yang taat terhadap peraturan dalam menggunakan fasilitas kerja tentu akan mengurangi resiko pada kerusakan fasilitas yang diberikan pada suatu perusahaan
- 4) Ketaatan dalam mengikuti petunjuk cara kerja
Merupakan ketaatan para karyawan dalam mengikuti petunjuk tata kerja yang digunakan dalam bekerja. Hal ini meliputi sikap terhadap prosedur kerja yang ada dalam perusahaan dan sikap jika melakukan penyimpangan terhadap cara kerja yang berlaku.

6) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Disiplin kerja mempunyai tingkat profesionalitas dalam kinerja organisasi. ada faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu hubungan kemanusiaan merupakan salah satu faktor penyebab keberhasilan organisasi. Semua elemen yang berada dalam sebuah organisasi diuntut aktif untuk mencapai tujuan. Dengan adanya hubungan yang harmonis baik vertical maupun horizontal maka dapat menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

5. Kinerja Organisasi

Menurut Keban (2003:43), menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) dalam organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil “*the degree of accomplishment*” atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Menurut Steers (2003:67) pengertian kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai. Sedangkan menurut Mahsun (2006:25). Kinerja adalah gambaran

mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. oleh karna itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

b. Manfaat Kinerja

1) Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2) Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.

3) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4) Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.

5) Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik (Sedarmayanti 2003 : 22)

c. Indikator Kinerja Organisasi

Adanya pendekatan efektifitas kinerja organisasi seperti yang dikemukakan George England (1991:67) adalah :

1) Model Bass

Efektifitas kinerja organisasi dapat dilihat dari :

a) Tingkat produktifitas, menguntungkan, mandiri, dan sebagainya.

b) Tingkat manfaatnya bagi anggotanya

c) Tingkat manfaat organisasi dan anggotanya bagi masyarakat.

2) Model Yochman-Searchone

Efektifitas kinerja organisasi dapat dilihat dari

a) Organisasi sebagai sistem terbuka

b) Efektifitas organisasi sa,a dengan posisi tawar-menawar

c) Penguasaan sumber-sumber langkah dan berharga

d) Kontrol lingkungan

3) Model Bennis

Kriteria efektifitas kinerja organisasi adalah perhatian terhadap masalah adaptasi pada perubahan.

Dalam penelitian ini indikator kinerja organisasi menggunakan pendekatan Model Bass yaitu :

- a) Produktivitas, seberapa jauh pencapaian tujuan organisasi yang berupa produk bagi setiap orang dalam organisasi.
- b) Pemanfaatan, seberapa jauh pencapaian tujuan organisasi yang berupa kemanfaatan bagi dirinya dan orang lain.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hasil penelitian dari lapangan dengan gambar – gambar dan dapat pula berarti menjelaskan dengan kata – kata (Usman & Akbar, 2014:129). Sedangkan menurut Sugiyono (2016:14) yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2016 yang berjumlah 53 mahasiswa. Penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik penarikan *nonprobability sampling* berjenis *Saturation Sampling* (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan dokumentasi, sedangkan instrumen penelitian menggunakan skala pengukuran *likert* dengan empat pilihan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dengan satu variabel terikat adalah Kinerja Organisasi (Y). Teknik uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini digunakan untuk mengukur angket atau kuesioner sebagai alat pengumpul data, sedangkan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan analisis regresi berganda. Selanjutnya data yang diperoleh diolah menggunakan *Software IBM SPSS* versi 22.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Menggunakan grafik dengan bantuan SPSS 22.0, uji normalitas dapat dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonalnya. Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa penyebaran data pada Grafik *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* diketahui bahwa data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kesimpulan berdasarkan grafik tersebut data memiliki distribusi normal, maka model regresi layak untuk digunakan.

b. Uji Linearitas

Berdasarkan pola dalam grafik *scatterplot* menunjukkan pola pada grafik tersebut menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Disimpulkan bahwa model regresi dikatakan tidak terdapat masalah heterokedastisitas yang serius. Model regresi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dikatakan tetap, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja organisasi yang didasarkan pada budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya hubungan yang sempurna maupun hampir sempurna antara beberapa variabel independen. Model regresi dikatakan memenuhi prasyarat apabila tidak terjadi multikolinearitas. Cara yang digunakan untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas menggunakan SPSS 22.0 berdasarkan nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Berdasarkan uji multikolinearitas diketahui hasil

dari tolerance untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,616, variabel kepemimpinan 0,461, dan disiplin kerja 0,697. Nilai VIF untuk variabel budaya organisasi sebesar 1,624, kepemimpinan sebesar 2,167, dan disiplin kerja 1,435. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai toleransi $> 0,1$ atau $0,616 > 0,1$ atau $0,461 > 0,1$ atau $0,697 > 0,1$ dan nilai VIF menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 atau $1,624 < 10$ atau $2,167 < 10$ atau $1,435 < 10$, sehingga model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan suatu asumsi kritis dari model linier klasik, yaitu gangguan uji merupakan variasi yang sama. Jika asumsi ini tidak dipenuhi dalam suatu model linier maka model dalam penelitian tersebut kurang valid. Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah metode uji glejser. Berdasarkan Uji Heteroskedastisitas di ketahui hasil dari nilai signifikansi lebih dari 0,05

Tabel 1.4 Hasil Uji F

Model	<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>			
	B	Std. Error	Beta		
1 (<i>Constant</i>)	6,327	2,767		2,287	0,027
Budaya Organisasi	0,002	0,036	0,011	0,060	0,952
Kepemimpinan	-0,008	0,056	-0,029	-0,140	0,890
Disiplin Kerja	-0,056	0,049	-0,190	-1,134	0,262

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut:
 $Y = 7,246 + 0,247 X_1 + 0,305 X_2 + 0,464 X_3$

Persamaan regresi berganda di atas mempunyai makna sebagai berikut:

- 1) Nilai 7,246 adalah nilai konstanta, yang diartikan apabila variabel budaya organisasi (X_1), variabel kepemimpinan (X_2) dan variabel disiplin kerja (X_3) sama dengan nol (0), maka variabel kinerja organisasi (Y) akan bernilai 7,246
- 2) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,247 dan bernilai positif terhadap variabel kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan budaya organisasi akan meningkatkan atau menurunkan kinerja organisasi sebesar 0,247.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,305 dan bernilai positif terhadap variabel kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan kepemimpinan akan meningkatkan atau menurunkan kinerja organisasi sebesar 0,305.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,464 dan bernilai positif terhadap variabel kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan disiplin kerja akan meningkatkan atau menurunkan kinerja organisasi sebesar 0,464.

b. Analisis Uji F

Tabel 2.4 Hasil Uji F

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	2086,203	3	695,401	52,296	,000 ^a
<i>Residual</i>	651,910	49	13,304		
Total	2728	52			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 52,269 dengan nilai probabilitas pada kolom Sig sebesar 0,000.

c. Analisis Uji t

Tabel 3.4 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(<i>Constant</i>)	1,498	,141
1 <i>Budaya Organisasi</i>	3,887	,000
<i>Kepemimpinan</i>	3,098	,003
<i>Disiplin Kerja</i>	5,399	,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji t pada tabel coefficients diperoleh nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 3,887, variabel kepemimpinan sebesar 3,098 dan disiplin kerja sebesar 5,399. Nilai probabilitas yang diperoleh pada kolom Sig untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,000, variabel kepemimpinan sebesar 0,003, dan disiplin kerja 0,000.

d. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan menggunakan SPSS 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Koefisien Determinasi Adjust R Square

Tabel 4.4 Hasil R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,873 ^a	0,762	0,747	3,64751

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan output *Model Summary*, diperoleh hasil nilai R square sebesar 0,762, maka sumbangan yang diberikan variabel dependen terhadap variabel independen adalah 76,2 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh cukup kuat terhadap variabel kinerja organisasi, karena nilai R Square > 0,50 atau 0,762 > 0,50, sedangkan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2) Koefisien Determinasi Parsial Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

Tabel 1. 6 Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (r)	Adjust Square	R
X ₁	0,345	0,618	0,762	
X ₂	0,318	0,761		
X ₃	0,451	0,680		

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Sumbangan budaya organisasi (X₁), kepemimpinan (X₂) dan disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja organisasi (Y), sebagai berikut:

- Sumbangan efektif budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah $0,345 \times 0,618 \times 100\% = 21,32\%$.
- Sumbangan efektif kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah $0,318 \times 0,761 \times 100\% = 22,76\%$.
- Sumbangan efektif disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah $0,451 \times 0,680 \times 100\% = 30,67\%$

Sumbangan relatif budaya organisasi (X₁), kepemimpinan (X₂) dan disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja organisasi (Y) sebagai berikut:

- Sumbangan relatif budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah $21,32 / 76,2 \times 100\% = 29\%$.
- Sumbangan relatif kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah $22,76 / 76,2 \times 100\% = 30\%$.
- Sumbangan relatif disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah $30,67 / 76,2 \times 100\% = 40,2\%$.

1. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Laboratorium Mini Market Tania Tahun 2018

Persamaan garis regresi $Y = 7,246 + 0,247 X_1 + 0,305 X_2 + 0,464 X_3$, yang menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X₁) sebesar 0,247 yang artinya budaya organisasi memiliki nilai positif terhadap kinerja organisasi, sehingga setiap kenaikan satu variabel budaya organisasi maka akan diikuti oleh meningkatnya variabel kinerja organisasi sebesar 0,274. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja organisasi dan sebaliknya apabila semakin rendah budaya organisasi maka akan semakin rendah kinerja organisasi.

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan t hitung menunjukkan hasil sebesar 3,887 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut dikonsultasikan dengan t tabel dengan taraf signifikansi diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $3,887 > 2,009$. maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi laboratorium mini market tania dilihat pada perhitungan sumbangan efektif sebesar 2% terhadap kinerja organisasi secara parsial.

Bukti statistik di perjelas dengan kondisi di lapangan yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi dapat di lihat dari indikator menurut veitzal rivai (2003:343) : (a) Inovasi dan pengambilan resiko, meliputi menciptakan pasar baru melalui ide-ide / gagasan baru, dan meningkatkan kualitas pelayanan. (b) Perhatian hal yang detail, meliputi menganalisis pekerjaan yang di lakukan, teliti dalam menjalankan tugas. (c) Orientasi hasil, meliputi mempunyai target penjualan, mempunyai motivasi untuk mencapai hasil, merasa puas dengan hasil yang di capai. (d) Orientasi orang, meliputi dapat mempengaruhi orang lain, membantu rekan kerja ketika di butuhkan, menjadi pribadi yang tidak dapat di pengaruhi, mengerjakan tugas tanpa mengharap bantuan orang lain. (e) Orientasi tim, meliputi selalu bekerja secara tim, menghargai sesama rekan kerja, mempunyai *planning* untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas. (f) Keagresifan, meliputi bertindak agresif dalam melakukan pekerjaan, membiasakan diri dengan mengerjakan tugas dengan cepat. (g) Kemantapan / stabilitas, meliputi

selalu menjaga etika di dalam maupun luar organisasi, mendukung keputusan yang di buat secara musyawarah, memberikan kritik dan saran untuk kebaikan organisasi, dan merasa nyaman berada di mini market tania.

Hasil analisis data dan kondisi di lapangan selaras dengan penelitian dengan judul "Pengaruh Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai positif dan signifikan yaitu 0,274 berarti sama dengan penelitian yang di lakukan oleh Uswatun Hasanah dan I Gede Sudha Cahyana . Budaya organisasi nilai 0,274 dan memiliki sumbangan efektif sebesar 21,32 % berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi seperti menjaga nama baik organisasi, berinovasi, menjaga etika dalam maupun organisasi dan mampu bekerja sendiri maupun secara tim. Mini market tania berada di lingkungan akademik yang dikelilingi oleh organisasi dari program studi maupun dari fakultas.

2. Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi Laboratorium Mini Market Tania tahun 2018

Persamaan garis regresi $Y = 7,246 + 0,247 X_1 + 0,305 X_2 + 0,464 X_3$, yang menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,354 yang artinya kepemimpinan memiliki nilai positif terhadap kinerja organisasi, sehingga setiap kenaikan satu variabel kepemimpinan maka akan diikuti oleh meningkatnya variabel kinerja organisasi sebesar 0,305. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja organisasi siswa dan sebaliknya apabila semakin rendah kepemimpinan maka akan semakin rendah kinerja organisasi.

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan t hitung menunjukkan hasil sebesar 3,098 dengan signifikansi 0,003. Hasil tersebut dikonsultasikan dengan t tabel dengan taraf signifikansi diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $3,098 > 2,009$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja organisasi laboratorium mini market tania 2018. Besarnya kontribusi yang disumbangkan oleh adanya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dapat dilihat pada perhitungan sumbangan efektif sebesar 22,76% terhadap kinerja organisasi secara parsial.

Bukti statistik di perjelas dengan kondisi di lapangan yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi dapat di lihat dari indikator menurut Chapman dalam Indriyo Gitosudarno dan I Nyoman Sudita (1997;27). (a) Cara berkomunikasi meliputi, pemimpin harus mampu memberikan informasi jelas dan mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar untuk menambah kualitas pelayanan mini market tania . (b) Pemberian motivasi meliputi, pemimpin harus memberikan motivasi kepada rekan kerja, meningkatkan kemampuan *soft skill* dengan mengikuti kegiatan di luar mini market tania, dan direktur mini market tania menjadi contoh yang baik untuk kebaikann organisasi. (c) Kemampuan memimpin meliputi, memiliki kemampuan memimpin, memiliki gaya kepemimpinan yang membuat organisasi berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi, mampu memberikan perubahan dan kemajuan pola pikir untuk tercapainya kinerja organisasi. (d) Pengambilan keputusan meliputi, menghargai keputusan yang di berikan, di berikan hak untuk memberikan pendapat secara musyawarah, dan membuat keputusan yang tidak merugikan organisasi. (e) Kekuasaan positif meliputi, memberikan nilai positif untuk organisasi, memberikan rasa nyaman bagi rekan kerja dan organisasi.

Hasil analisis data dan kondisi di lapangan selaras dengan penelitian dengan judul "Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sekretariat komisi penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat", oleh Lilis Karnits Soleha, 2012. Dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja pada kinerja pegawai, adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi pada kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kepemimpinan sebesar 41,9%,

disiplin kerja sebesar 18,3%, komunikasi sebesar 23,4% terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai KPID Jawa Barat secara parsial dan 83,6 % berpengaruh secara simultan.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai 0,305 yang berarti sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilis Karnits Soleha bahwa memiliki nilai positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi dengan sumbangan efektif sebesar 22,76%. Kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi Mini Market Tania seperti dapat mempengaruhi orang lain, menjadi contoh bagi anggota Tania, merubah pola pikir dan perilaku anggota Tania untuk lebih baik, mencetuskan ide atau gagasan baru untuk kepentingan Tania. Mahasiswa Pendidikan Ekonomi harus mempunyai jiwa kepemimpinan untuk membawa diri sendiri dan dapat mempengaruhi orang lain dalam meningkatkan kinerja organisasi.

3. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi Laboratorium Mini Market Tania tahun 2018

Persamaan garis regresi $Y = 7,246 + 0,247 X_1 + 0,305 X_2 + 0,464 X_3$, yang menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,410 yang artinya disiplin kerja memiliki nilai positif terhadap kinerja organisasi, sehingga setiap kenaikan satu variabel disiplin maka akan diikuti oleh meningkatnya variabel kinerja organisasi sebesar 0,464. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja organisasi siswa dan sebaliknya apabila semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja organisasi.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan t hitung menunjukkan hasil sebesar 5,399 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut dikonsultasikan dengan t tabel dengan taraf signifikansi diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $5,399 > 2,009$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja organisasi laboratorium mini market tania 2018. Besarnya kontribusi yang disumbangkan oleh adanya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja organisasi dapat dilihat pada perhitungan sumbangan efektif sebesar 30,67% terhadap kinerja organisasi secara parsial.

Bukti statistik di perjelas dengan kondisi di lapangan yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi dapat di lihat dari indikator menurut Alex S Nitisemito (2003: 200) : (a) Ketaatan dalam penggunaan waktu meliputi, datang tepat waktu pada saat mendapatkan jadwal jaga kasir, menaati jam kerja sesuai dengan SOP yang di tetapkan, selalu hadir sesuai divisi yang telah di tetapkan, memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kualitas pelayanan mini market tania, dan selalu meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja. (b) Ketaatan dalam menjalankan tugas dan perintah atasan, meliputi menjalankan perintah atasan, menjalankan tugas dengan teliti dan tepat (c) Ketaatan menggunakan fasilitas kerja meliputi, berusaha memanfaatkan fasilitas yang ada untuk meningkatkan kinerja, dapat mengoperasikan magic seven, memelihara fasilitas dengan baik. (d) Ketaatan dalam mengikuti petunjuk cara kerja, meliputi menjalankan SOP dan Jobdesk setiap divisi, menerima sanksi apabila melanggar SOP dan Jobdesk.

Dalam penelitian ini menunjukkan angka $0,464 X_3$ selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggun Retha Armani dan Roni Faslah. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja. Dengan kontribusi variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi mini market tania sebesar 30,67%. Maka faktor disiplin kerja sangat di perlukan dalam meningkatkan kinerja organisasi sesuai dengan tujuan organisasi, seperti menghargai waktu, menghargai perintah atasan, menghargai sesama rekan kerja, menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat, dapat merawat dan menjaga peralatan dan perlengkapan Tania, datang tepat waktu pada saat jadwal divisi maupun jadwal wajib kasir, dan memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen. Disiplin kerja memiliki peran paling besar daripada variabel budaya organisasi dan kepemimpinan.

4. Budaya organisasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi Laboratorium Mini Market Tania 2018

Persamaan garis regresi $Y = 7,246 + 0,247 X_1 + 0,305 X_2 + 0,464 X_3$, yang menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,274, variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,305, dan disiplin kerja (X_3) sebesar 0,464 yang budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki nilai positif terhadap kinerja organisasi, sehingga setiap kenaikan satu variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja maka akan diikuti oleh meningkatnya variabel kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja organisasi dan sebaliknya apabila semakin rendah budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja organisasi.

Pengujian hipotesis yang pertama dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung = 52,269, dan nilai Ftabel = 2,79, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $52,269 > 2,79$. Nilai probabilitas sebesar 0,000, sehingga signifikansi $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel kinerja organisasi mini market tania tahun 2018.

Berdasarkan bukti statistik tersebut, diperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi mini market tania tahun 2018 sebesar 76,2%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mini market tania harus memiliki budaya organisasi yang kuat, kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja. Karena kinerja organisasi mini market tania di sorot untuk menjadikan mahasiswa pendidikan ekonomi untuk menjadi manusia bertanggung jawab terhadap tugas yang di miliki.

Simpulan, Implikasi dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi laboratorium mini market tania tahun 2018. Hal ini berarti budaya organisasi yang tinggi di ikuti kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja organisasi. Karena ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi mini market tania.

Implikasi

Implikasi Teoritis

Berdasarkan simpulan diketahui bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi laboratorium mini market tania tahun 2018. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan wawasan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi pada mini market tania. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan pada penelitian selanjutnya, untuk memperbaiki atau menyempurnakan penelitian maupun untuk mengkaji variabel lain yang berhubungan dengan kinerja organisasi.

Implikasi Praktis

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi mini market tania. Budaya organisasi tidak dengan sendirinya dimiliki oleh organisasi, melainkan di bentuk oleh sekelompok orang yang mempunyai tujuan bersama. Pembentukan ini adanya di sebabkan dorongan yang dapat membentuk perilaku yang mengarah pada pencapaian suatu tujuan. Untuk meningkatkan dan melekatkan budaya organisasi ada beberapa cara yang perlu di perhatikan yaitu dengan menciptakan ide-ide dan gagasan baru, mampu bekerja secara tim, menghargai sesama rekan kerja, mampu menjaga nama baik organisasi,

menjaga etika di dalam maupun di luar organisasi, mendukung keputusan secara musyawarah, mempunyai target kinerja, dan selalu berusaha mencapai visi dan misi organisasi.

2. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepemimpinan sebagai salah satu faktor dari dalam organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan yang besar dalam keberhasilan organisasi, kinerja organisasi akan optimal apabila kepemimpinan yang di jalankan berjalan dengan baik. Mahasiswa yang berada di mini market tania harus mempunyai jiwa pemimpin untuk meningkatkan kinerja organisasi. Untuk meningkatkan kepemimpinan ada beberapa cara yaitu : memiliki gaya kepemimpinan yang di sukai oleh anggota organisasi, mampu mempengaruhi orang lain ke hal yang positif, mampu memberikan perubahan dan pola pikir untuk tercapainya tujuan organisasi, membuat keputusan yang tidak merugikan organisasi, mengikuti pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan *soft skill*, memberikan nilai positif bagi organisasi dan memberikan rasa nyaman bagi dalam dan luar organisasi.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja organisasi. Disiplin kerja mempunyai peran terbesar dalam penelitian ini. Kinerja organisasi mini market tania di tentukan oleh disiplin kerja karena kegiatan yang ada di organisasi bersifat terus menerus sehingga apabila disiplin kerja mahasiswa rendah, maka organisasi tidak berjalan dengan baik. Untuk meningkatkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu : hadir tepat waktu dalam menjalankan tugas dan jadwal individu, mampu menaati SOP dan jobdesk yang telah di tetapkan, memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kualitas pelayanan, menjalankan tugas dengan teliti dan tanggung jawab. Mampu memanfaatkan fasilitas yang tersedia, mampu memelihara sarana dan prasarana dengan baik, meningkatkan kemampuan dalam mengoperasikan peralatan dan bertanggung jawab menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang telah di tetapkan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat berguna bagi semua pihak. Adapun saran-saran tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Program Studi Pendidikan Ekonomi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu solusi untuk menentukan kebijakan baru dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi bagi mahasiswa. Laboratorium mendapatkan perhatian khusus untuk kedepannya, bahwa laboratorium mini market tania dapat menyiapkan mahasiswa pendidikan ekonomi meningkatkan kinerja, tanggung jawab dan bekal bekerja di masa datang. Menyelenggarakan kegiatan yang selaras dengan visi misi mini market tania untuk mempersiapkan mahasiswa dalam menjalankan organisasi dengan baik. Sehingga Laboratorium Mini Market Tania dapat memberikan dampak positif bagi mahasiswa Pendidikan Ekonomi.

2. Bagi Peneliti

Hendaknya mempertimbangkan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi selain budaya organisasi , kepemimpinan, dan disiplin kerja. Karena terdapat faktor-faktor internal maupun eksternal yang lain yang dapat memengaruhi kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armani, R. T. 2017. Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Cahyana, I. G. S. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Universitas Udayana.
- Erindaru, R. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sikap Profesional Guru Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi Peserta Didik Kelas X IPS Di SMA Negeri 1 Ceper. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret.

- Faslah, R. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Skripsi*. Universitas Negeri Jakarta.
- Hakim, L. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Ranggon Jaya Mart Bangkinang. *Tesis*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Harahap, R. H. 2005. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Kasrholani, D. 2017. Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Aryaguna Putra Yogyakarta. *Tesis*. Universitas Lampung
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2004. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi / Organizational Behavior edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat
- Komaria, W. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Pemedasi (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret.
- Menteri Negara Sekretaris Negara. 1999. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi*. Jakarta : Sekretaris Kabinet RI.
- Mutaqin, W. R. 2010. Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta. *Tesis*. Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Narbuko, C & Achmadi, A. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prayitno, D. 2014. *Analisis Data & Uji Statistik*. Jakarta: MediaKom.
- Robert, 2005, *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2007. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akzara.
- Lilis, K. S. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat. *Skripsi*. STIE Pasundan Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, H. 2006. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sondang, S .2004. *Manajemen Strategik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang, S. 2006. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : Rineka Cipta
- Sule, E. T & Saefullah, K. 2006. *Pengaruh Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tika H. Moh. Pabundu, .2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Utami, H. S . 2015. Analisis Pengaruh perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan Rs. Dr. Oen Solo Baru). *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Gravindo Persada.
- Widya, B. K. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI MEJOBLO KUDUS. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Zainal, V. R & Hadad, M. D & Ramly, M. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.