



JURNAL BISNIS KOLEGA

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

PT. DAAI IV Medan

Jesslyn, Thomas Sumarsan Goh, dan Errie Margery

Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Struktur Aktiva Terhadap Struktur Modal Pada PT. Autostar Mandiri

Teknotama

Harisun, Edison Sagala, dan Elidawati

Analisis Pengaruh Promosi dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada PT. Panca Anugrah Lestari Medan

Dewi Rosiva, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin

Analisis Pengendalian Intern Piutang Dalam Meminimalisasikan Resiko Piutang Tak Tertagih Pada PT. Mustika Asri Agung

Andromeda Sebastian, Thomas Sumarsan Goh, dan Elidawati

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Putera Auto Perkasa

Tony Tanaka, Alfonsius, dan Syawaluddin

Pengaruh Solvabilitas, Likuiditas, dan Aktivitas Terhadap Rentabilitas Pada PT.Arta Bartindo Medan Periode 2014-2016

Keryn Varenisia, Sunarji Harahap, dan Elidawati

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Suriatama Mitra Pewita Medan

Mery Suriana, Alfonsius, dan Chon Cho Reynolds Manday

Hubungan Sifat Kepemimpinan dan Tingkat Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Serumpun Indah Lestari

Ferry Fernando, dan Wily Julitawaty

Diterbitkan oleh : STIE Professional Manajemen College Indonesia

Bisnis Kolega

Vol. 4

No. 1

Juni 2018

ISSN : 2476-910X

JURNAL BISNIS KOLEGA

Diterbitkan oleh
STIE Professional Manajemen College Indonesia

Penasehat
Thomas Sumarsan Goh, SE, MM (Ketua STIE Professional Manajemen College Indonesia)

Penanggung Jawab
Immanuel Tarigan, SE, MSi.
Drs. Edison Sagala, MS

Pemimpin Redaksi
Errie Margery, SE, MSi.

Dewan Redaksi
Sunarji Harahap, S.Pd, M.M
Alfonsius, SE, MSi.
Ronauli Fransiska Pasaribu, S.Pd., MSi.
Chon Cho Reynolds Manday, SE, MM
Wily Julitawaty, S.Si, MSi.

Editor
Errie Margery, SE, MSi.

Alamat Redaksi
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
STIE Professional Manajemen College Indonesia
Komp. Multatuli Indah Blok C No. 11-14 Medan 20151
Telp. 061 - 4578818, Fax. 061 - 4514117
Email : jurnal.kolega@pmci.ac.id

Jurnal Bisnis Kolega adalah media publikasi kajian konseptual dan praktis berupa telaah teoritis maupun hasil-hasil penelitian empiris yang membahas bidang Manajemen dan Akuntansi. Terbit dua kali dalam setahun, setiap bulan Juni dan Desember. Redaksi mengundang para akademisi, peneliti dan praktisi di bidang akuntansi dan manajemen untuk mengirimkan naskah yang akan dipertimbangan publikasinya secara luas untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan

JURNAL BISNIS KOLEGA

ISSN: 2476-910X

Vol. 4 No. 1. Juni 2018

DAFTAR ISI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. DAAI TV Medan Jesslyn, Thomas Sumarsan Goh, dan Errie Margery	1
Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Struktur Aktiva Terhadap Struktur Modal pada PT. Autostar Mandiri Teknotama Harisun, Edison Sagala , dan Elidawati	11
Analisis Pengaruh Promosi dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Anugrah Lestari Medan Dewi Rosiva, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin	18
Analisis Pengendalian Intern Piutang Dalam Meminimalisasikan Resiko Piutang Tak Tertagih Pada PT. Mustika Asri Agung Andromeda Sebastian, Thomas Sumarsan Goh, dan Elidawati	22
Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Putra Auto Perkasa Tony Tanaka, Alfonsius dan Syawaluddin.....	31
Pengaruh Solvabilitas Likuiditas dan Aktivitas Terhadap Rentabilitas Pada PT.Arta Batrindo Medan Periode 2014-2016 Keryn Varensia, Sunarji Harahap, dan Elidawati	37
Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Suriatama Mitra Perwita Medan Mery Suriana, Alfonsius, dan Chon Cho Reynolds Manday	47
Hubungan Sifat Kepemimpinan dan Tingkat Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Serumpun Indah Lestari Ferry Fernando, dan Wily Julitawaty	55

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PUTERA AUTO PERKASA

Tony Tanaka¹, Alfonsius² dan Syawaluddin³

¹Alumni, STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: tonnytanaka@gmail.com

²Dosen, STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: alfon_pmci@yahoo.com

³Dosen, STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: syawal_liaw73@yahoo.com

Abstrak. *Along with the development of the era, business competition is getting tighter, every company is required to think creatively about what strategies they should use to achieve company goals. To achieve the goals and objectives of the company, every employee is required to have a good working discipline. At PT. Putera Auto Perkasa, late culture and seniority culture greatly affect employee work discipline. There are still many employees who are late arriving past office hours and abuse of power by senior employees. The company's leader has a laissez-faire leadership style in which the leadership gives freedom of action to employees without strict supervision, thus causing employees to act inappropriately with the rules applicable to the company. The purpose of this research is to know the influence of organizational culture and leadership style to work discipline at the company. The population in this research is all employees of PT. Putera Auto Perkasa which amounted to 64 people. Samples were taken using a saturated sample method in which the entire population was used as a research sample. Data collection methods were conducted through interviews, questionnaires, observations, and documentation studies. The variable is measured by the Likert scale. This study uses multiple regression analysis to determine the relationship between independent variables with the dependent variable. The results showed that the simultaneous hypothesis test showed that the organizational culture and leadership style together had a significant influence on employee work discipline PT. Putera Auto Perkasa. Partial hypothesis test results obtained the result that leadership style variables partially have an influence on employee work discipline PT. Putera Auto Perkasa and organizational culture variables have a partial influence on employee discipline PT. Putera Auto Perkasa.*

Keywords: Organization Culture, Leadership Styles, Work Discipline

I. PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, setiap karyawan diwajibkan untuk memiliki disiplin kerja yang baik dan bekerja sesuai peraturan yang diberlakukan perusahaan.

Budaya organisasi mempengaruhi perusahaan karena budaya organisasi yang menentukan cara karyawan berinteraksi satu sama lain dan bagaimana fungsi perusahaan. Disiplin yang tepat dari karyawan berasal dari kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin perlu memimpin tim untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Pada PT. Putera Auto Perkasa, dalam

kesehariannya, masih terdapat penyimpangan disiplin seperti bekerja tanpa mengikuti standar operasional prosedur dan aturan yang telah ditetapkan, terlambat masuk, tidak jujur dan bertanggung jawab atas kesalahan, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, keluar pada saat jam kerja tanpa izin dari pimpinan, dan pulang lebih awal tanpa izin kepada pimpinan oleh para karyawan yang bekerja

Budaya Organisasi negatif yang ada pada perusahaan seperti budaya tidak jujur, budaya senioritas, dan budaya telat menyebabkan karyawan sering terlambat

untuk hadir di tempat kerja pada waktunya. Akibat terjadi penundaan pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan memakan waktu lebih lama dan sering tidak terselesaikan pada waktunya.

Selain itu pemimpin perusahaan menganut gaya kepemimpinan *laissez-faire* di mana pemimpin memberikan wewenang kepada bawahannya dalam bertindak. Rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin menjadi salah satu penyebab penurunan disiplin pada perusahaan, kurangnya pengawasan dan umpan balik yang diberikan oleh pimpinan menyebabkan karyawan bekerja tanpa mengikuti Standar Operasional Prosedur yang berlaku pada perusahaan. Pemimpin juga tidak menunjukkan sikap profesionalisme dalam bekerja seperti memberikan hukuman yang tidak adil bagi karyawan yang melanggar aturan sehingga karyawan sering merasa tidak adil dan sering melanggar aturan yang berlaku untuk menunjukkan rasa ketidakpuasan mereka. Pemimpin perusahaan juga sering tidak hadir tepat waktu. Oleh karena itu, karyawan juga sering terlambat karena tidak adanya keteladanan pimpinan yang dapat dipanut dan menyebabkan karyawan sering melanggar aturan karena tidak ada teguran dari pimpinan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2013:2), "Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja

Budaya organisasi berawal dari suatu kebiasaan, tradisi, dan cara-cara umum dalam melaksanakan pekerjaan, dengan demikian budaya organisasi merupakan suatu persepsi atau gambaran umum yang diyakini oleh setiap anggota organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Northouse (2013:5), "Kepemimpinan adalah proses di mana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama."

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang

penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.

Menurut Feriyanto & Triana (2015:94), Setiap pemimpin mempunyai cara atau gaya dalam memimpin organisasinya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin unyuk mempengaruhi bawahannya. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok.

Disiplin Kerja

Menurut Darodjat (2015:95), "Disiplin kerja merupakan praktek kerja secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi."

Dibutuhkan penyesuaian diri dari setiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Hal ini juga berlaku terhadap kehidupan dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Putera Auto Perkasa yang bertempat di Jln. Flamboyan Raya No.66, Medan.

Populasi pada penelitian ini adalah: seluruh karyawan PT. Putera Auto Perkasa yang berjumlah 64 orang. Teknik pengambilan sampling dilakukan dengan metode *Nonprobability sampling* yang tidak memberi peluang/kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi: *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball*. Sampel diambil dengan menggunakan metode sampel jenuh

di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5.871	3.591	
Budaya_Organisasi	.514	.189	.322
Gaya_Kepemimpinan	.462	.164	.332

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah: sebagai berikut:

$$Y = 5,871 + 0,514 X_1 + 0,462 X_2$$

$$Y = \text{Disiplin Kerja}$$

$$X_1 = \text{Budaya Organisasi}$$

$$X_2 = \text{Gaya Kepemimpinan penemuan}$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 5,871, artinya apabila variabel bebas (X_1) yaitu: budaya organisasi dan variabel bebas (X_2) yaitu: gaya kepemimpinan bernilai 0, maka disiplin kerja (Y) akan konstan/tetap/tidak ada perubahan pada disiplin kerja.
2. Koefisien X_1 (b_1) = 0,514 bernilai positif. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,514 satuan.
3. Koefisien X_2 (b_2) = 0,462 bernilai positif. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,462 satuan.

Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.552 ^a	.305	.282	2.217

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel koefisien determinasi di atas, besarnya nilai *Adjusted R square*

adalah: 0,282. Hal ini berarti hanya 28,20% variasi variabel disiplin kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisa 71,8% dapat disebabkan oleh sebab-sebab lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti gaji, stress kerja, lingkungan, dan lain sebagainya.

Hasil uji hipotesis simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.384	2	65.692	13.370	.000 ^b
	Residual	299.725	61	4.914		
	Total	431.109	63			

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Nilai F_{tabel} adalah sebagai berikut:

- $df_1 = k - 1$, di mana k adalah: total variabel dependen ditambah dengan variabel independen. $df_1 = 3 - 1 = 2$
- $df_2 = n - k$, di mana n adalah: jumlah sampel. $df_2 = 65 - 3 = 62$

Berdasarkan nilai df_1 dan df_2 , maka nilai F_{tabel} adalah: 3,15. Dari tabel di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} adalah: 13,370 > nilai F_{tabel} (3,15). Nilai Sig. (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Dari nilai ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada PT. Putera Auto Perkasa

Hasil uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Parsial.

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.635	.107
	Budaya_Organisasi	2.725	.008
	Gaya_Kepemimpinan	2.815	.007

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dapat

dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$).

Nilai t_{tabel} ditentukan dengan signifikansi 5% dan nilai $df = 64 - 3 = 61$ adalah: 1,99962.

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Parsial Variabel Budaya Organisasi. Nilai t_{hitung} pada variabel budaya organisasi (X_1) adalah: 2,785 dengan signifikansi 0,08. Karena $t_{hitung} (2,785) > t_{tabel} (1,99962)$ dan signifikansi $0,008 < 0,025$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara parsial, budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y) pada PT. Putera Auto Perkasa
2. Uji Hipotesis Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan. Nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan (X_2) adalah: 2,815 dengan signifikansi 0,07. Karena $t_{hitung} (2,815) > t_{tabel} (1,99962)$ dan signifikansi $0,007 < 0,025$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara parsial, gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y) pada PT. Putera Auto Perkasa.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Putera Auto Perkasa. Hasil ini sesuai dengan pendapat Edison, dkk., (2016: 124), dan Darodjat (2015:135).

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Putera Auto Perkasa. Hasil ini sesuai dengan pendapat Darodjat (2015:32).

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Putera Auto Perkasa. Hasil ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016:193).

Salah satu budaya organisasi negatif yang terdapat di dalam perusahaan adalah

budaya senioritas. Karyawan senior sering melimpahkan pekerjaan mereka kepada karyawan baru, hal ini menyebabkan pekerjaan karyawan baru menumpuk dan sering tertunda dan mengakibatkan karyawan baru tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya karena harus menyelesaikan pekerjaan karyawan senior.

Kebiasaan mengerjakan pekerjaan tanpa mengikuti SOP yang berlaku juga ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, pekerjaan yang dilakukan oleh tidak sesuai dengan SOP yang berlaku sering menyebabkan karyawan harus mengulang pekerjaan tersebut dikarenakan hasil pekerjaan tidak benar dan menyebabkan hasil pekerjaan tidak maksimal, contohnya ialah ketika melakukan *sporing* pada kendaraan, mekanik sering menggunakan baut yang salah dan menyetel kendaraan pada tingkat kemiringan yang salah sehingga setiran mobil menjadi miring, selain itu petugas gudang sering salah menyuplai barang yang dibutuhkan dan meng-*input* data yang tidak sesuai dengan stok yang digunakan seperti oli untuk 5.000 km dengan oli 10.000 km. Banyaknya perlengkapan kerja yang hilang akibat diletakkan sembarangan setelah selesai digunakan juga menyebabkan karyawan yang lain harus menunggu dan berebut peralatan kerja yang membuat pekerjaan karyawan tertunda dan tidak dapat selesai pada waktunya.

Kebiasaan terlambat karyawan sudah berlangsung lama dan tidak ada perubahan ataupun pengarahannya dari atasan. Karyawan datang terlambat sehingga menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan dan tindakan disipliner yang diberikan terhadap pelanggaran. Oleh karena itu, banyak karyawan yang menjadi tidak disiplin sehingga karyawan datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja. Pemimpin tidak melakukan tindakan disipliner terhadap karyawan yang terlambat dikarenakan pemimpin juga sering terlambat datang ke kantor. Pemimpin sering tiba di kantor 30 menit hingga 1 jam melewati jam masuk kantor. Banyak karyawan yang merasa jika pimpinan boleh terlambat kenapa mereka tidak, oleh karena itu banyak karyawan yang

datang terlambat 15 sampai 30 menit melewati jam masuk kantor.

Apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang positif, maka budaya organisasi akan dapat mendukung terciptanya perilaku positif dari karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kurangnya teladan pimpinan seperti pimpinan sering terlambat datang ke kantor dan pulang sebelum jam kantor usai menyebabkan karyawan mengikuti tindakan pimpinan sehingga banyak karyawan yang masuk melewati jam masuk kerja (terlambat) dan pulang sebelum jam pulang kantor. Penerapan gaya kepemimpinan *laissez-faire* oleh pemimpin membiarkan karyawan melakukan pekerjaan mereka tanpa ada pengawasan menyebabkan banyak karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa mengikuti SOP yang berlaku di dalam perusahaan. Hasil pekerjaan karyawan juga tidak sesuai dengan standar yang ada dan terkadang harus dibuat ulang yang menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda dan tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Laporan yang diberikan oleh karyawan juga tidak akurat karena pemimpin tidak melakukan pemeriksaan ulang data yang diberikan oleh karyawan. Pemimpin hanya bertanya apakah sudah sesuai atau belum, jika karyawan menjawab sudah sesuai maka pimpinan tidak akan memeriksa dan langsung menandatangani laporan tersebut.

Dalam menerapkan hukuman pimpinan juga tidak tegas dan tidak adil, hal ini menyebabkan banyak karyawan yang merasa tidak puas dan melakukan banyak pelanggaran. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki relasi dengan pimpinan sering dibiarkan tanpa ada teguran atau dikenakan sanksi. Akibatnya banyak karyawan yang mencontoh dan melakukan pelanggaran yang sama. Tetapi, pada saat karyawan yang melakukan pelanggaran tidak memiliki relasi dengan pimpinan, maka karyawan tersebut akan dihukum. Hal ini yang sering menjadi penyebab karyawan merasa tidak adil dan melakukan protes dengan cara tidak masuk sesuai jam kerja dan membandingkan satu sama lain.

Agar setiap karyawan memiliki

disiplin yang baik, seorang pemimpin harus menjadi contoh yang baik bagi setiap anggotanya. Pemimpin merupakan orang yang menjadi panutan bagi setiap anggotanya. Oleh karena itu, tanpa adanya komitmen dan contoh yang baik dari seorang pemimpin maka tidak akan ada disiplin dari setiap anggota yang dipimpin.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial diperoleh bahwa variabel budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Putera Auto Perkasa Medan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial diperoleh bahwa variabel budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Putera Auto Perkasa Medan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan diperoleh bahwa variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Putera Auto Perkasa Medan.

Saran

Saran dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Peneliti menyarankan agar dalam penyampaian peraturan baik peraturan baru maupun perubahan peraturan lama kepada karyawan baru dan lama dilakukan melalui *meeting*, rapel, memo, dan melalui *group-chat* sehingga seluruh karyawan dapat mengetahui peraturan-peraturan secara jelas. Apabila masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang ada, maka akan dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji, surat peringatan, skorsing, hingga pemecatan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang sama di masa yang akan mendatang.

2. Peneliti menyarankan agar pemimpin perusahaan melakukan pengawasan langsung terhadap aktivitas karyawan dalam kegiatan sehari-hari seperti inspeksi kelengkapan peralatan & perlengkapan kerja agar karyawan mengembalikan peralatan & perlengkapan kerja ke tempat semula setelah selesai digunakan. Selain itu, pemimpin juga harus memberikan contoh yang baik agar dapat menjadi panutan/teladan bagi karyawannya agar tidak datang terlambat dengan hadir di kantor sebelum jam masuk kantor. Apabila karyawan terlambat, maka akan dikenakan hukuman baik berupa pemotongan gaji, surat peringatan, hingga pemecatan tergantung seberapa sering karyawan datang terlambat. Apabila karyawan tidak dapat hadir tepat waktu ke kantor, maka karyawan wajib melapor kepada pimpinan melalui telepon atau pesan dan harus memiliki alasan yang masuk akal.
- Suana, I Wayan dan Ni Putu Ester Suniastuti. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. UNUD, *Journal*, 2012. Bali: UNUD.
- Suhendi, H. Hendi dan Sahya Anggara. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) APD Semarang. *J@TI UNDIP, Jurnal*, Volume VII, Nomor 2, Mei 2012. Semarang: UNDIP Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat, T.A. Darodjat. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru
- Ghozali, H. Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progran IBM SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Penerjemah Ati Cahayani. Jakarta: Indeks.
- Pribadi, Muhammad Luhung dan Benny Herlena. 2016. Peran Budaya Organisasi Pribadi, Muhammad Luhung dan Benny Herlena. 2016. Peran Budaya Organisasi