

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR
SOSRO TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : ARIEF IRFANSYAH NASUTION
NPM : 1305160922
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 31 Oktober 2017, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **ARIEF IREFANSAH NASUTION**
N P M : **1305160922**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA MEDAN**

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

JULITA, S.E., M.Si

Penguji II

NEL ARIANTY, S.E., MM

Pembimbing

HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Dekan

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ARIEF IRFANSYAH NASUTION
N P M : 1305160922
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR
SOSRO TANJUNG MORAWA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2017

Pembimbing Skripsi


HANIFAH JASIN. SE, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si


H. JANURI, SE, MM, M.Si



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Arief Irfansyah Nasution
NPM : 1305160922
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 30.09.2017
Pembuat Pernyataan



Arief Irfansyah Nasution
Arief Irfansyah Nasution

NB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Arief Irfansyah Nasution, NPM 1305160922. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Skripsi. 2017

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Sampel yang diambil berjumlah 76 orang. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, studi dokumentasi dan *Questioner* (Angket). Data menggunakan metode Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t (uji parsial), Uji f (uji simultan), dan Koefisien Determinasi dengan bantuan software IBM *Statistic SPSS 22*.

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar $3,950 > t\text{-tabel } 2,000$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t-hitung $7,355 > t\text{-tabel } 2,000$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan F hitung $46,111 > F\text{ tabel } 3,15$ dan mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan secara simultan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Nilai Koefisien determinasi sebesar 74,7%, menunjukkan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 74,7% dan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai syarat akhir perkuliahan untuk meraih gelar sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. teriring shalwat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak yang kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan yang ada pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, secara ikhlas dan merendahkan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih secara khusus dan istimewa kepada orang tua tercinta Ayahanda Bahrumsyah Nasution dan Ibunda Deliana Harahap yang penuh kasih dan sayang telah membantu secara moril dan terus mendukung dari awal proses belajar hingga terselesaikannya skripsi ini serta kepada abang dan adik Fariz Alamsyah Nasution, Dina Amalia Nasution dan Putri Adelia Harahap yang ikut memberikan motivasinya dalam perjuangan sang penulis.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang tidak pernah dilupakan antara lain :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si.,, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E,M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, S.E, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Hanifah Jasin,SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Staff Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan kelancaran urusan administrasi.
9. Teman terkasih Zaidatul Umami Sinaga, yang selalu memberikan semangat dan membantu proses penyelesaian skripsi ini.
10. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada teman-teman seperjuangan Muhammad Riski Simbolo, Yusuf Bukhori, Muhammad Fahri, dan teman-teman lainnya yang telah memberikan semangat dan solusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan

hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin
Yaa Rabbal'Aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Oktober 2017

penulis

ARIEF IREANSYAH NASUTION
1305160922

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teori	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Indikator Kinerja	13
d. Tujuan Penilaian Karyawan	14
2. Disiplin	16
a. Pengertian Disiplin	16
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	17
c. Indikator Disiplin.....	21
d. Tujuan Disiplin	22
3. Budaya Organisasi	23
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	23
b. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi.....	24

c.	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	25
d.	Indikator Budaya Organisasi.....	27
e.	Tujuan Budaya Organisasi	29
B.	Kerangka Konseptual.....	30
C.	Hipotesis.....	33
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
A.	Jenis Penelitian	34
B.	Defenisi Operasional.....	34
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	36
D.	Populasi dan Sampel.....	37
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	38
F.	Teknik Analisis Data	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Deskripsi Data	51
B.	Pembahasan.....	66
BAB V	KESEIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	
B.	Saran	

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja karyawan yang kurang maksimal. Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen yang baik merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan usaha dan salah satu hal terpenting dari manajemen itu sendiri. organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab.

Menurut mangkunegara (2004:26) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab serta inisiatif. Dengan maksud itulah kinerja karyawan patut diukur, apakah baik atau buruk.

Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan professional. Karyawan yang memiliki potensi yang tinggi dan kualitas kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan produksi, terutama pada karyawan PT. Sinar Sosro yang memproduksi minuman.

Menurut Raditya Singgih (2016) ada pengaruh signifikan dari disiplin dan budaya organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta. Dan penelitian Regina Reza (2010) terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan budaya organisasi. Disiplin digunakan untuk mengarahkan agar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak melanggar aturan yang telah dibuat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga hal tersebut akan menghambat perusahaan untuk pencapaian tujuannya.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora, 2004:10). Pegawai yang disiplin menurut Melayu S.P Hasibuan (2002:193) pegawai yang dapat mengatur waktu secara efektif, bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, serta memperhatikan absensi

adalah karyawan yang berdisiplin baik serta mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005:79).

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubung dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bias mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006:190). Adanya budaya organisasi yang baik biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik.

PT. Sinar Sosro merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang memproduksi minuman dalam kemasan. Dalam kegiatan memproduksi minuman perusahaan menetapkan jumlah rencana dan realisasi hasil produksi PT. Sinar Sosro pada tahunan. Rencana realisasi tersebut tidak akan terjadi jika karyawan belum mampu merealisasikan sifat kedisiplinan budaya organisasi. Ada banyak faktor yang menyebabkan menurunnya disiplin kerja dan budaya organisasi. Berdasarkan jumlah produksi yang direalisasikan tidak sesuai dengan jumlah produksi yang direncanakan. Diduga hal ini yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, hal tersebut dikarenakan disiplin dan budaya organisasi yang menurun.

Table I.1
Data Disiplin Kerja Karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan
Tahun 2015

Bulan	Jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran					Keterangan
	Teguran Lisan	SK Teguran Tertulis	SP I	SP II	SP III	
Januari	32					Terlambat apel pagi dan terlambat masuk kerja dan absen mangkir
Februari	8	4				Terlambat apel pagi dan masuknya orang asing kedalam pabrik
Maret	20	2				Tidak hadir dan mangkir jam kerja
April	13	4	6	2		Terlambat apel pagi dan lolosnya benda asing pada hasil produksi
Mei	13	4	4	2	2	Terlambat apel pagi dan mangkir jam kerja
Juni	6	5	5	2	3	Terlambat apel pagi dan melakukan pelanggaran yaitu memasukkan flavour kedalam tangki
Juli	14	2	1	4	5	Terlambat apel pagi dan mangkir jam kerja

Agustus	12	6	3	2		Terlambat masuk jam kerja dan tidak mengikuti upacara kemerdekaan RI
September	9	1	2	2		Terlambat apel pagi dan masuk kerja
Oktober	6	1		1		Terlambat apel pagi dan masuk kerja
November	4			1		Terlambat apel pagi dan masuk kerja
Desember	16			1		Tidak mengikuti rapat koordinasi bulanan, terlambat masuk jam kerja dan pelanggaran tata tertib

Bila karyawan tidak bisa meningkatkan kinerjanya melalui disiplin kerja dan budaya organisasi yang sudah baik, berarti kinerja karyawan cenderung rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian sebelumnya diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, salah satunya adalah adanya peningkatan jumlah karyawan yang terlambat hadir.

2. Budaya dalam keseharian yang buruk dimana karyawan suka mengulur waktu istirahat untuk mengobrol dan tidur siang.
3. Munculnya kebosanan yang terjadi pada karyawan karena pekerjaan yang dilakukan setiap harinya sama sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, hal ini dilihat dari hasil kerja karyawan yang sering disalahkan oleh atasannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk membatasi pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, maka penulis membatasi masalah pada disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pengolahan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bagian pengolahan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pengolahan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan?
- c. Apakah Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:
Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pengolahan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan.

1. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pengolahan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pengolahan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan mengenai Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Operasional

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini diantaranya :

a. Bagi Pihak Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan mengenai disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan serta dapat memperluas wawasan pemikiran ilmiah.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai suatu tujuannya. Seperti yang dikemukakan oleh As'ad (2001:13) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya Ruki (2002:5-17) menyatakan kinerja adalah catatan \tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu untuk kegiatan tertentu dan selama kurun waktu tertentu.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2002) Indikator kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk :

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya *volume* kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Efektifitas dan Efisiensi

Sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga memberi kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik dibandingkan *volume* kerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)

Sikap dan mental yang positif, mendorong seseorang untuk menjadi lebih kreatif. Setiap saat terjadi hal-hal yang tak diinginkan, dengan sikap dan mental yang positif, masih dapat menanggapi dengan mencari suatu hikmah di baliknya secara kreatif. Begitu pula sebaliknya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah faktor terpenting dalam pembentukan karakter dan pemikiran seseorang. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Keterampilan

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Jadi lebih mengarah pada psikomotor seseorang.

4) Manajemen kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dan mempengaruhi orang-orang agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

5) Tingkat penghasilan

Berbeda jabatan berarti berbeda pula tanggung jawabnya dan berarti berbeda pula tingkat pendapatannya. Jadi tingkat pendapatan berpengaruh motivasi yang secara langsung juga mempengaruhi kinerja karyawan.

6) Gaji dan kesehatan

Gaji dan kesehatan merupakan faktor penting dalam kinerja. Seseorang bekerja agar memperoleh penghargaan atau gaji. Dan untuk menunjukkan kinerja yang baik seseorang tersebut harus sehat.

7) Jaminan sosial

Seberapa berperan perusahaan tempat seseorang bekerja menjamin kehidupan dan keselamatan karyawannya selama bekerja.

8) Iklim kerja

Sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi yang bisa diartikan sebagai budaya organisasi.

9) Sarana dan prasarana

Seberapa besar perhatian perusahaan dalam memenuhi kelengkapan sarana dan prasarana agar karyawan lebih mudah dalam bekerja.

10) Teknologi

Teknologi atau komputerisasi di dalam sistem SDM juga berperan untuk menambah kinerja karyawan karena karyawan juga akan merasa mudah dan praktis dalam bekerja.

11) Kesempatan berprestasi

Kesempatan berprestasi yang jelas dan terbuka membuat karyawan terpacu dalam bekerja karena merasa berkompetisi dalam bekerja dan karyawan akan terpacu untuk promosi jabatan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal (2009 : 312) tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
 - a) Pengawasan kembali. Seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b) Promosi, kenaikan jabatan.
 - c) Training atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan suksesi.

12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk hasil yang baik secara menyeluruh.
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan tingkat ketaatan atau kepatuhan pegawai terhadap aturan yang ada di suatu organisasi. disiplin kerja bersifat negatif dan bersifat positif Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mondy dan Noe (2005) disiplin merupakan kontrol diri dan tingkah laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Menurut Ahmad Tohardi yang dikutip dari AS. Moenir (2002:394) kedisiplinan dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1) Disiplin terhadap waktu

Seperti masuk kerja tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan.

2) Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan

Ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2009:186) dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan,, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit bayak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan

dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dahulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3) Ada tindakan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat diubah –ubah sesuai kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para

karyawan akan mendapat sesuatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dimuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-bener terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegor/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata: untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan;

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah diterapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pu juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin,

pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;

Mereka adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil member perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat meniptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- b. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- c. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerjajidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanhkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

d. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Disiplin Kerja sangat penting. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang secara intensif dan juga merupakan hal yang penting dalam membentuk karakter maupun cara seseorang untuk mengambil sikap baik didalam suatu organisasi maupun didalam masyarakat. Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis dilakukan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.

Robbins (2007) menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Sedangkan menurut Sutrisno (2013:2) menyatakan budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah

lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai dominan yang telah lama berlaku dijadikan sebagai pedoman perilaku agar diterima oleh anggota organisasinya dalam mengatasi organisasi atau perusahaan.

b. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Sumber awal budaya organisasi adalah pendirinya. Menurut Jusmaliani (2011:209) agar budaya tetap hidup maka terdapat tiga kekuatan yang penting, yaitu praktik seleksi karyawan, tindakan manajemen puncak, dan metode sosialisasi. Jadi budaya organisasi tidaklah muncul begitu saja, namun ada proses yang harus dilalui budaya itu sehingga akhirnya menjadi budaya organisasi.

Karyawan mempelajari budaya ini dari berbagai sumber, yaitu pertama dari cerita-cerita. Sumber kedua adalah ritual (yang tidak selalu harus diartikan dengan ritual agama), yaitu sekuen aktivitas yang menyatakan dan memperkuat nilai-nilai inti organisasi, seperti tujuan apa yang penting orang-orang mana yang penting apa yang dibelanjakan. Sumber ketiga adalah simbol-simbol seperti tata ruang, sedangkan sumber keempat adalah bahasa yang digunakan sebagai cara identifikasi anggota, terminologi yang khusus dipahami oleh anggota organisasi tersebut.

Budaya organisasi baru menjadi kenyataan ketika organisasi sudah benar-benar berdiri. Dapat dikatakan bahwa ketika organisasi berdiri, pembentukan budaya organisasi pun ikut dimulai. Hal ini dijelaskan oleh Schein (1985) yang

menyatakan bahwa pembentukan budaya organisasi tidak bisa dipisahkan dari peran para pendiri organisasi. Prosesnya mengikuti alur berikut:

- 1) Para pendiri dan pimpinan lainnya membawa serta satu set asumsi dasar, nilai-nilai, perspektif, artefak ke dalam organisasi dan menanamkannya kepada karyawan.
- 2) Budaya muncul ketika para anggota berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah-masalah pokok organisasi yakni masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal.
- 3) Secara perorangan, masing-masing anggota organisasi boleh menjadi seorang pencipta budaya baru (*culture creator*) dengan mengembangkan berbagai cara untuk menyelesaikan persoalan-persoalan individual seperti persoalan identitas diri, kontrol, dan pemenuhan kebutuhan serta bagaimana agar bisa diterima oleh lingkungan organisasi yang diajarkan kepada generasi penerus.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- 1) *Observed behavioral regularities*, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- 2) *Norms*, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

- 3) *Dominant values*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- 4) *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkebaab dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- 5) *Rules*, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- 6) *Organization climate*, yakni perasaan keseluruhan yang tergambar dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), fungsi budaya organisasi antara lain:

- 1) Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, sebagai perusahaan yang inovatif yang memburu pengembangan produk baru.
- 2) Memudahkan komitmen kolektif, sebuah perusahaan dimana karyawannya bangga menjadi bagian darinya atau cenderung tetap bekerja dalam waktu lama.
- 3) Mempromosikan stabilitas system sosial, mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, konflik dan perubahan diatur dengan efektif.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya, dimana membantu karyawan memahami

- 5) mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan.

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tampubolon (2008), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu:

1) Inovatif

Memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan.

2) Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3) Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf.

4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakannya tim kerja (*team work*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik.

5) Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja Performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima.

Berdasarkan karakteristik budaya organisasi menurut Soetopo (2010:130), maka indikator-indikator dalam budaya organisasi adalah :

- 1) Inisiatif Individu

Tingkat individu, tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan keindependenan yang dimiliki individu.

- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko

Sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.

- 3) Arah

Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan sasaran dan harapan mengenai kinerja.

- 4) Intergrasi

Tingkat sejauh mana unit-uniti dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5) Dukungan Manajemen

Tingkat sejauh mana para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan.

e. Tujuan Budaya Organisasi

Robbins (2003) merinci tujuan budaya organisasi sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai peranan pembeda atau tapa batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Susanto mengungkapkan dua sisi manfaat yang diperoleh apabila budaya perusahaan dipahami oleh seluruh lapisan sumber daya manusia dan bagi perusahaan. Manfaat bagi sumber daya manusia adalah:

1. Sebagai pedoman berperilaku di dalam perusahaan. Dalam hal ini karyawan tidak dapat semena-mena bertindak atau berperilaku sekehendak

hati, melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada.

2. Adanya kesamaan langkah dan visi di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interpendensi antar individu atau bagian karena Individu atau bagian yang lain saling melengkapi dalam kegiatan usaha perusahaan.
3. Memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik.
4. Mengetahui secara pasti tentang karirnya di perusahaan sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab.

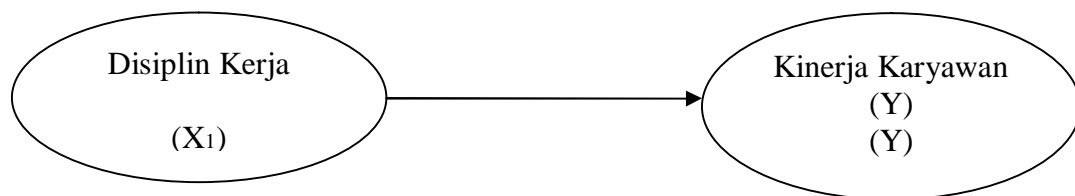
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berperan penting dalam membangun sikap para karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memberikn kontribusi yag baik dalam hal pemanfaatan waktu. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian Setiyawan dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingkat kesadaran karyawan akan disiplin kerja akan mengembangkan organisasi dikarenakan karyawan akan melaksanakan tugas atas kesadaran, dan kesadaran tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus bagi karyawan. Hal itu akan menciptakan sebuah totalitas dalam bekerja dimana akan menempatkan perusahaan dalam lingkup yang produktif dan menguntungkan.

Saputra (2016) menyatakan dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



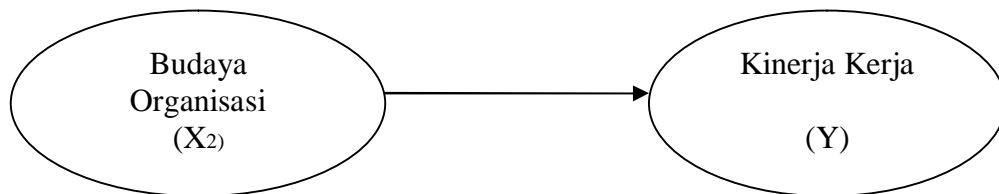
Gambar II.1 Gambar Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi apabila budaya pada suatu organisasi tersebut buruk maka secara otomatis akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Herdiany (2015) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi juga menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indiscipliner.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), salah satu fungsi budaya organisasi adalah membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya, dimana membantu karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka panjangnya. Tujuan jangka panjang yang dimaksud merupakan yang dihasilkan karyawan perusahaan meningkat setiap tahunnya. Jadi dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



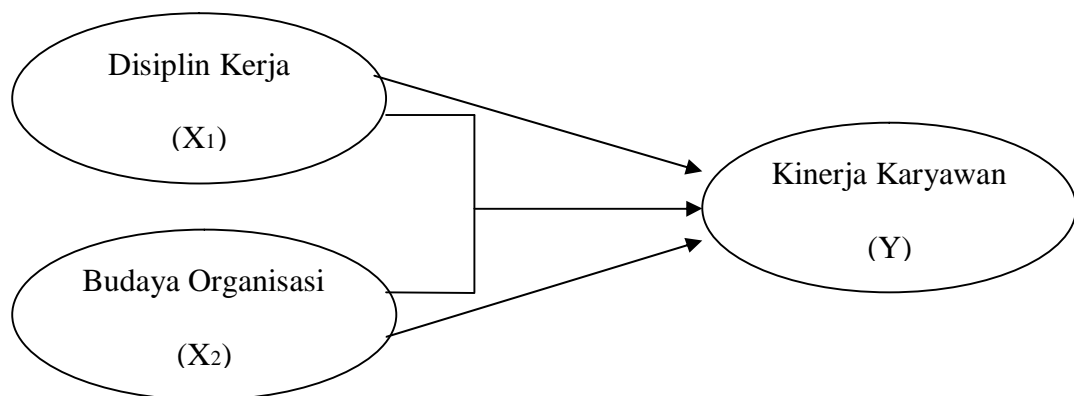
Gambar II.2 Gambar Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Adi Prawatya, dkk (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian. Dan hasil penelitian Jati Laksono (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori, pendapat maupun penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasankerja, maka penulis dapat

menyimpulkan antara disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana disiplin dan budaya organisasi merupakan cara untuk mengarahkan dan membentuk sikap karyawan untuk mengerjakan tugas masing-masing dengan baik agar dapat tercapainya kepuasan kerja dan tujuan organisasi. Digambarkan lebih lanjut pada gambar berikut ini :



Gambar II.3 Gambar Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, 2013:45). Dari rumusan masalah dan kerangka konseptual sebelumnya, peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan.

3. Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.). Penelitian asosiatif adalah pendekatan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya terhadap kinerja karyawan.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X1)

Malayu S.P Hasibuan (2012) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Indikator disiplin kerja menurut Maluyu S.P Hasibuan dalam Barnawi (2012 : 112) yaitu :

Tabel III-1
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Ketaatan
2	Ketepatan
3	Motivasi
4	Loyalitas
5	Pekerjaa
6	Jam Kerja
7	Meninggalkan Tempat Kerja

2. Budaya Organisasi (X2)

Menurut Sutrisno (2013:2) menyatakan budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Indikator budaya organisasi berdasarkan karakteristik budaya organisasi menurut Robbins dalam Soetopo (2012:130) adalah :

Tabel III-2
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1	Inisiatif Individu
2	Toleransi terhadap tindakan beresiko
3	Arah
4	Intergrasi
5	Dukungan Manajemen

3. Kinerja Karyawan

Menurut (Bernadin, 1993 dalam Crimson Sitanggang, 2005) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel III-3
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Efektifitas
5	Kemandirian
6	Komitmen organisasi

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Lokasi yang diambil sebagai objek penelitian adalah PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. Yang beralamat di jalan Raya Medan Tanjung Morawa Km.14,5 Deli Serdang.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian Juni 2017 s/d Oktober 2017

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Jul 2017				Agt 2017				Sep 2017				Okt 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■														
2	Pengajuan Judul			■	■												
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■								
4	Seminar Proposal									■							
5	Pengumpulan Data									■	■	■	■	■	■	■	■
6	Penyusunan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan yang berjumlah 315 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2003:73-81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik *Convenience Sampling*, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003), sebagai berikut :

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

Slovin (Umar, 2003)

Keterangan

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = persen ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, maksimum sebesar 10%.

Berdasarkan rumus Slovin diatas, maka ukuran sampel minimum pada masing-masing cabang adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{315}{1+315 (0.1)^2}$$

$$= 76$$

Berdasarkan jumlah sampel tersebut, setiap bagian (instansi) akan dibagikan kuesioner dengan jumlah yang berbeda-beda tergantung jumlah pegawai yang ada dalam tiap bagian (instansi) dengan teknik *Convenience Sampling*. Perincian jumlah tersebut dijelaskan dalam tabel berikut :

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lisan dengan karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan sebagai responden yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Questioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Tabel III-4 Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Responden diminta untuk mengisi daftar kuesioner tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti. Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut :

3. Uji Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas instrument penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan ketelitian, instrument dinyatakan valid kalau mampu mengungkap data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Pengujian validitas ini, sebelumnya instrument diuji coba dulu pada objek korelasi total yakni mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut valid.
- 3) Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrument adalah valid kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolah H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ 0,05).

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan :

- n : banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$: jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$: jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$: jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$: pengamatan jumlah variabel y
- $\sum x_i y_i$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Berikut ini adalah hasil uji validitas dari masing masing instrumen :

Tabel III-5
Hasil uji Validitas Instrumen Variabel X₁ (Disiplin Kerja)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,645 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,695 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,734 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,595 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,606 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 5 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X₁) dinyatakan valid.

Tabel III-6
Hasil uji Validitas Instrumen Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,779 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,708 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,725 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,752 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,660 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 5 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel Budaya Organisasi (X₂) dinyatakan valid.

Tabel III-7
Hasil uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,730 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,767 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,678 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,626 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,709 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 5 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel Kinerja karyawan (X_2) dinyatakan valid.

b) Reliabilitas Instrumen

Reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga pengukuran yang memiliki reabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto (Juliandi, 2013, hal 86) menyatakan bahwa pengujian reabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan :

r = Reliabilitas internal seluruh instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^{b2}$ = Jumlah varian butir

σ^{12} = Varian total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Umumnya, nilai *cronbach alpha* yang digunakan adalah sebesar 0,60 dan hasilnya seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel III-8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reabilitas	Status
Disiplin Kerja (X_1)	0,664 (Positif)	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,773 (Positif)	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,730 (Positif)	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini:

1. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 22.00.

Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja pegawai

a = Bilangan konstan atau nilai tetap

X₁ = Variabel Disiplin kerja

X₂ = Variabel Budaya organisasi

b₁ = Pengaruh x₁ terhadap y jika x₂ konstan

b₂ = Pengaruh x₂ terhadap y jika x₁ konstan

ε = Standar Error

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dari variabel X₁ dan X₂ terhadap Y, apakah berslope positif atau negatif. Jika harga koefisien beta (P₁ dan P₂) dari variabel bebas X₁ dan X₂ bernilai positif maka kepuasan kerja akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien beta bernilai negatif maka kepuasan kerja akan semakin rendah (berkurang).

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable bebas, maka terjadi multikolinearitas demikian juga sebaliknya. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan tolerance dan VIF (Varians Information Factor).

Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF diangka 1 atau memiliki toleransi mendekati angka 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heterokedatisitas

Uji Heterokedatisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedatisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterokedatisitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak

adanyapola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di standardized. Dasar analisis heterokedastisitas, sebagai berikut :

2. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
3. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel

bebas (X_1) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal 250)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan rank

lalu hasil dari uji t dibandingkan dengan t tabel = $\pm t (\alpha/2, n-1)$.

Kriteria Pengujian Hipotesis : terima H_0 jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq + t \text{ tabel}$

Hal lain tolak H_0 jika $-t \text{ tabel} \geq t \text{ hitung} \geq + t \text{ tabel}$, atau dengan distribusi kurva normal t.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

1) Pengujian kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan

a). Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Serasi Elitindo Medan.

b). Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Serasi Elitindo Medan.

2) Pengujian budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Serasi Elitindo Medan.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Serasi Elitindo Medan.

c) Uji F (Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebs (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

$H_0 : r_{x_1x_2} y = 0$ artinya Budaya Organisasi dan Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Serasi Elitindo Medan.

$H_0 : r_{x_1x_2} y \neq 0$ artinya Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Serasi Elitindo Medan.

Uji statistik yang digunakan adalah uji distribusi F . dimana cara rumusnya adalah :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2010, hal. 257)

Dimana :

R^2 = kuadrat koefisien korelasi $x_1 x_2 y = r x_1 x_2 y$

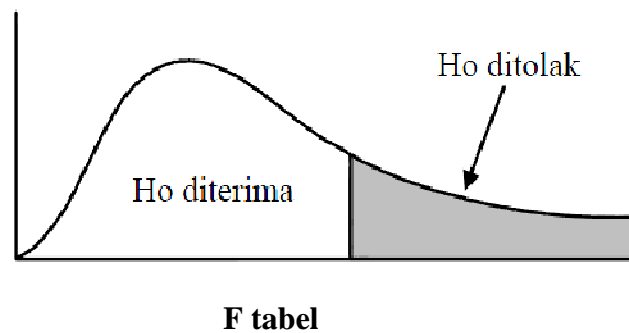
K = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

dibandingkan dengan F tabel = F (α , n-k-1)

Kriteria pengujian :

Gambar III-2
Kriteria Pengujian distribusi F



Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- a) Tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, artinya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.
- b) Terima H_0 jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada

diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel X₁ dan X₂ terhadap Y (kepuasan kerja) digunakan uji determinasi dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2012, hal 277)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pertanyaan untuk variabel X_1 , 5 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 5 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah Disiplin Kerja, variabel X_2 adalah Budaya Organisasi dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 76 orang Karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi) maupun variabel terikat (Kinerja Karyawan).

1. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa sebanyak 76 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia,

jenis kelamin maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data karyawan sebagai berikut:

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	42 orang	68%
2	Perempuan	20 orang	22%
Jumlah		76 orang	100%

Sumber : Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah Perempuan sebanyak 42 orang (68%). Karena sewaktu menyebar angket, mayoritas yang dijumpai peneliti adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 25 Tahun	12 orang	19%
2	26 - 40 Tahun	46 orang	74%
3	> 40 tahun	4 orang	7%
Jumlah		76	100%

Sumber : Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 26 - 40 tahun yaitu sebanyak 46 orang (74%). Pada usia antara ≤ 25 tahun yaitu sebanyak 12 orang (19%) dan usia > 40 tahun yaitu sebanyak 4 orang (7%).

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	12 orang	19%
2	Diploma	31 orang	50%
3	Sarjana	19 orang	31%
Jumlah		76	100%

Sumber : Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah Diploma yaitu sebanyak 31 orang (50%). Meskipun demikian pendidikan SMA juga dijumpai sebanyak 12 orang (19%) dan Sarjana berjumlah 19 orang (31%).

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel IV-5
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Disiplin Kerja)

No	Frekuensi Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	30,26	49	64,47	4	5,26	0	0	0	0	76	100
2	24	31,58	45	59,21	7	9,21	0	0	0	0	76	100
3	39	51,32	29	38,16	8	10,53	0	0	0	0	76	100
4	19	25,00	53	69,74	4	5,26	0	0	0	0	76	100
5	31	40,79	38	50,00	7	9,21	0	0	0	0	76	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- a. Jawaban responden tentang Saya tepat waktu dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,47% .

- b. Jawaban responden Saya mengikuti aturan yang berlaku pada perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,21%.
- c. Jawaban responden tentang Saya mengikuti SOP dalam setiap pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 51,32%.
- d. Jawaban responden tentang Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan, khususnya menengah keatas, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 69,74%.
- e. Jawaban responden tentang Saya memakai seragam saat bekerja, khususnya menengah keatas, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50%.

Tabel IV-6
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

Frekuensi Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	31,58	43	56,58	9	11,84	0	0	0	0	76	100
2	24	31,58	47	61,84	5	6,58	0	0	0	0	76	100
3	19	25,00	42	55,26	15	19,74	0	0	0	0	76	100
4	29	38,16	34	44,74	13	17,11	0	0	0	0	76	100
5	22	28,95	47	61,84	7	9,21	0	0	0	0	76	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- a. Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab atas pekerjaan dan tindakan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,58% .

- b. Jawaban responden tentang Saya berani dalam melakukan inovasi dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,84%.
- c. Jawaban responden tentang Saya memiliki visi dan misi yang sama dengan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,26%.
- d. Jawaban responden tentang Pengendalian dan pengarahan karyawan dalam bekerja dilakukan dengan teratur dan tepat, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 44,74%.
- e. Jawaban responden tentang Atasan memberikan kritik dan saran yang dapat diterima dengan baik oleh karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,84%.

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Frekuensi Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	F	F	%	F	%	F	%
1	30	39,47	38	50,00	8	10,53	0	0	0	0	76	100
2	33	43,42	35	46,05	8	10,53	0	0	0	0	76	100
3	31	40,79	35	46,05	10	13,16	0	0	0	0	76	100
4	30	39,47	32	42,11	14	18,42	0	0	0	0	76	100
5	27	35,53	49	64,47	0	0,00	0	0	0	0	76	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- a. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya setiap harinya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50% .

- b. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 46,05%.
- c. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 46,05%.
- d. Jawaban responden tentang Saya mampu memaksimalkan sarana dan prasarana perusahaan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 42,11%.
- e. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerjasama antar karyawan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,47%.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

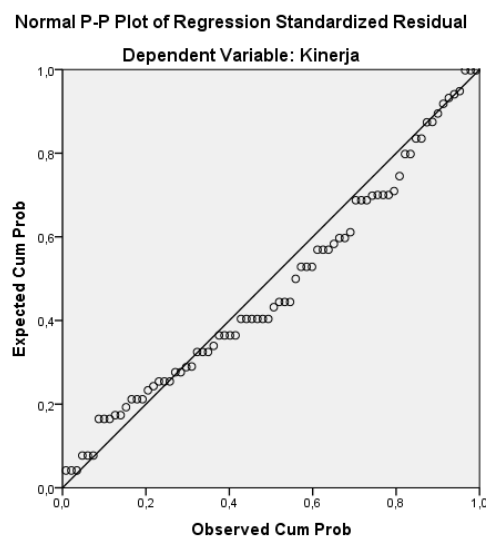
a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 1). Jika data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2). Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual



Dari hasil uji P-Plot Regression tersebut dapat dilihat bahwa model regresi bersifat normal dengan data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar titik garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas dapat dilihat dari : nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah. Berikut hasil uji Mutlikolonieritas yang telah diolah :

Tabel IV-8
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,927	1,079
	Budaya Organisasi	,927	1,079

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai tolerance yang telah ditentukan atau 0,927 dan 0,927 > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) 1,079 dan 1,079 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

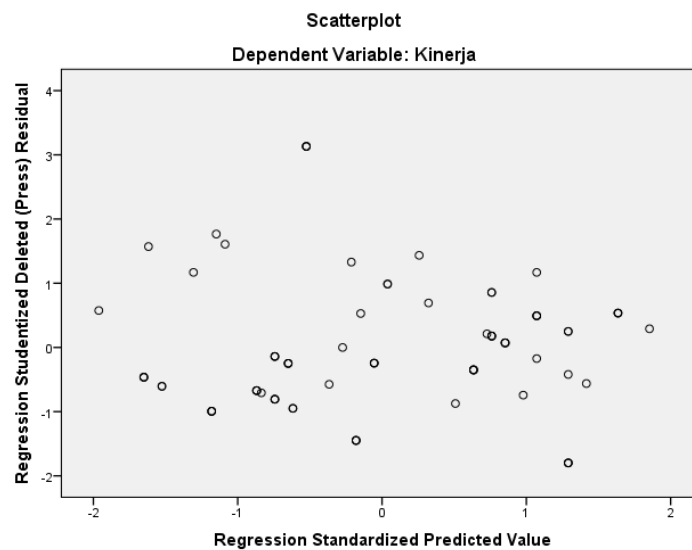
Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidastabilan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain

tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di standardized. Dasar analisis heterokedastisitas, sebagai berikut :

4. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
5. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heterokedastisitas.

Gambar IV-2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat Kinerja Karyawan Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa berdasarkan masukan variabel independen yakni Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi.

4. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 22.00 :

Tabel IV-9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,511	2,218		,681	,498
	Disiplin Kerja	,367	,093	,319	3,950	,000
	Budaya Organisasi	,578	,079	,594	7,355	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) = 1,511

Disiplin Kerja (X_1) = 0,367

Budaya Organisasi (X_2) = 0,578

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,511 + 0,367 X_1 + 0,578 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai "a" = 1,511 menunjukkan apabila nilai dimensi Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi bernilai nol. Maka Kinerja Karyawan Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa sebesar 1,511, atau dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan tetap bernilai 1,511 apabila tidak dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi.
2. Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,367 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,367 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,578 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Budaya Organisasi maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,578 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22.00.

a. Uji t (t-Test).

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 22.00 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-10
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,511	2,218		,681	,498

Disiplin Kerja	,367	,093	,319	3,950	,000
Budaya Organisasi	,578	,079	,594	7,355	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah dengan nilai $n = 76 - 2 = 60$ adalah 2,000. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) t-hitung = 3,950

b) t-tabel = 2,000

Dari kriteria pengambilan keputusan :

a). Ho diterima jika : $-2,000 \leq 3,950 \leq 2,000$

b). Ha diterima jika : $3,950 \geq 2,000$ dan $-3,950 \leq -2,000$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar $3,950 > t\text{-tabel } 2,000$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (Ho ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) t-hitung = 7,355

b) t-tabel = 2,000

Dari kriteria pengambilan keputusan :

a). H_0 diterima jika : $-2,000 \leq 7,355 \leq 2,000$

b). H_a diterima jika : $7,355 \geq 2,000$ dan $-7,355 \leq -2,000$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t-hitung $7,355 > 2,000$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

b. Uji F (F-Test)

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi untuk menjelaskan tingkah laku atau keragaman Kinerja Karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya :

Tabel IV-11
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211,481	2	105,740	46,111	,000 ^b
	Residual	167,401	73	2,293		
	Total	378,882	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22.00, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1) $F_{hitung} = 46,111$

2) $F_{tabel} = 3,15$

Kriteria Pengujian :

1) Tolak H_0 apabila $46,111 < 3,15$ atau $-46,111 > -3,15$

2) Terima H_a apabila $46,111 > 3,15$ atau $-46,111 < -3,15$

Berdasarkan hasil uji Fhitung pada tabel IV-11 diatas dapat nilai F hitung 46,111, sementara nilai F tabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 59$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,15. Jadi $F_{hitung} 46,111 > F_{tabel} 3,15$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 <$

0,05, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bias dilihat pada table dibawah ini..

Tabel IV-12
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,558	,546	1,51432

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,747 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Kinerja Karyawan (variabel dependen) dengan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi (variabel independen) mempunyai tingkat sebesar :

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

$$D = 0,747 \times 100\%$$

$$D = 74,7\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa Kinerja Karyawan (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi

(variabel independen) sebesar 74,7%, sedangkan selebihnya sebesar 25,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Pembahasan ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar $3,950 > t\text{-tabel } 2,000$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hal ini sejalan Saputra (2016) menyatakan dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t-hitung $7,355 > 2,000$

dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hal penelitian sejalan dengan penelitian Herdiany (2015) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi juga menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan..

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Fhitung dapat nilai F hitung 46,111, sementara nilai F tabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 59$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,15. Jadi $F_{hitung} 46,111 > F_{tabel} 3,15$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa dengan sampel 76 orang adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 76 karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 76 karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 76 karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi PT.Sinar SosroTanjung Morawa hendaknya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan lebih memperhatikan factor Disiplin Kerja dan Budaya

Organisasi, dengan adanya Disiplin Kerja yang baik dan Budaya

Organisasi yang tinggi berdasarkan penelitian ini maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

2. Bagi penelitian selanjutnya, untuk dapat menambah variable independen lain yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yang dapat dihasilkan untuk Konsumen PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jatilaksono, Raditya (2016) “Pengaruh Diisplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk *Creative Yogyakarta*” Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta.
- Juliandi, Azuar (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Buku Kesatu. Edisi Kelima. Jakarta. Salemba Empat.
- Lazuardi, Taufik, dkk (2014). “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Setdakah Aceh Barat Daya”, *Jurnal Manajemen Pascasarjana*, Universitas Unsyiah Kuala. ISSN 2302-0199 PP. 94-101.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Primananda, Natasha (2014) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Pemerintahan Kota Pekalongan” Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Putri, A. A Mega Rosa Arini (2014). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar”. Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud).
- Raymundus (2015) “Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading. Jakarta Utara: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
- Rochaety, Ety, dkk (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Jakarta: penerbit Mitra Wacana Media.
- Riani, Asri Laksmi (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soetopo, Hendyat (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy (2013). *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.

Tampubolon, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wiludjeng, Sri SP (2007). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Correlations Disiplin Kerja

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,315**	,479**	,201	,154	,645**
	Sig. (2-tailed)		,006	,000	,081	,185	,000
	N	76	76	76	76	76	76
Item 2	Pearson Correlation	,315**	1	,362**	,327**	,265*	,695**
	Sig. (2-tailed)	,006		,001	,004	,021	,000
	N	76	76	76	76	76	76
Item 3	Pearson Correlation	,479**	,362**	1	,224	,223	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,052	,053	,000
	N	76	76	76	76	76	76
Item 4	Pearson Correlation	,201	,327**	,224	1	,294**	,595**
	Sig. (2-tailed)	,081	,004	,052		,010	,000
	N	76	76	76	76	76	76
Item 5	Pearson Correlation	,154	,265*	,223	,294**	1	,606**
	Sig. (2-tailed)	,185	,021	,053	,010		,000
	N	76	76	76	76	76	76
Total	Pearson Correlation	,645**	,695**	,724**	,595**	,606**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	76	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

,664	5
------	---

Correlations Kinerja

		Correlations					
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,521**	,447**	,206	,391**	,730**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,075	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
Item 2	Pearson Correlation	,521**	1	,444**	,294**	,424**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,010	,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
Item 3	Pearson Correlation	,447**	,444**	1	,148	,305**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,203	,007	,000
	N	76	76	76	76	76	76
Item 4	Pearson Correlation	,206	,294**	,148	1	,501**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,075	,010	,203		,000	,000
	N	76	76	76	76	76	76
Item 5	Pearson Correlation	,391**	,424**	,305**	,501**	1	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,000		,000
	N	76	76	76	76	76	76
Total	Pearson Correlation	,730**	,767**	,678**	,626**	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100,0
	Excluded ^a	0	,0

Total	76	100,0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	5

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21,4605	2,24761	76
Disiplin Kerja	21,3947	1,95331	76
Budaya Organisasi	20,9079	2,31043	76

Correlations

		Kinerja	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,480	,681
	Disiplin Kerja	,480	1,000	,271
	Budaya Organisasi	,681	,271	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000
	Disiplin Kerja	,000	.	,009
	Budaya Organisasi	,000	,009	.
N	Kinerja	76	76	76
	Disiplin Kerja	76	76	76
	Budaya Organisasi	76	76	76

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Change Statistics
-------	---	----------	------------	-------------------	-------------------

			Square	Estimate	R Square Change	F Change	
1		,747 ^a	,558	,546	1,51432	,558	46,111

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	2	73	,000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211,481	2	105,740	46,111	,000 ^b
	Residual	167,401	73	2,293		
	Total	378,882	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,511	2,218		,681	,498
	Disiplin Kerja	,367	,093	,319	3,950	,000
	Budaya Organisasi	,578	,079	,594	7,355	,000

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Disiplin Kerja	,480	,420	,307	,927	1,079
	Budaya Organisasi	,681	,652	,572	,927	1,079

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi
1	1	2,988	1,000	,00	,00	,00
	2	,008	19,694	,05	,30	,91
	3	,004	27,649	,95	,70	,09

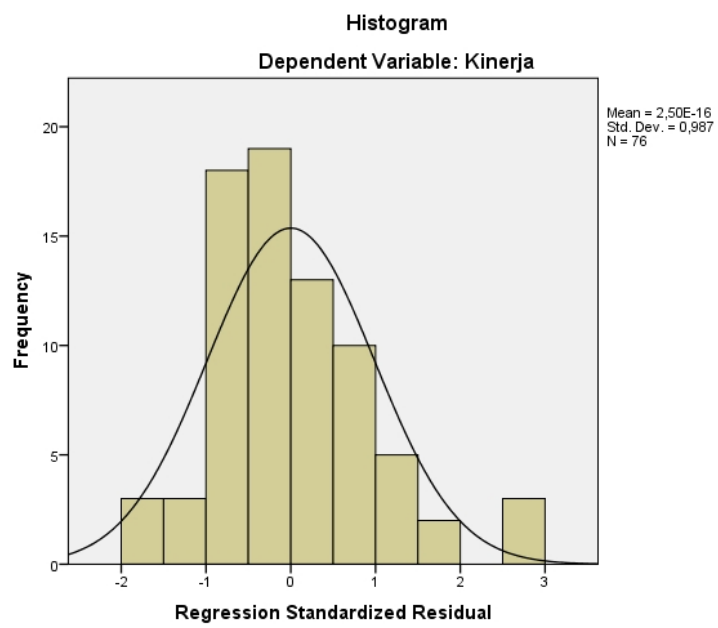
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,1646	24,5730	21,4605	1,67921	76
Std. Predicted Value	-1,963	1,854	,000	1,000	76
Standard Error of Predicted Value	,178	,533	,292	,073	76
Adjusted Predicted Value	18,0852	24,5415	21,4511	1,68629	76
Residual	-2,62738	4,42041	,00000	1,49399	76
Std. Residual	-1,735	2,919	,000	,987	76
Stud. Residual	-1,772	2,958	,003	1,006	76
Deleted Residual	-2,74009	4,54004	,00944	1,55488	76
Stud. Deleted Residual	-1,799	3,132	,010	1,030	76
Mahal. Distance	,051	8,299	1,974	1,571	76
Cook's Distance	,000	,143	,014	,025	76
Centered Leverage Value	,001	,111	,026	,021	76

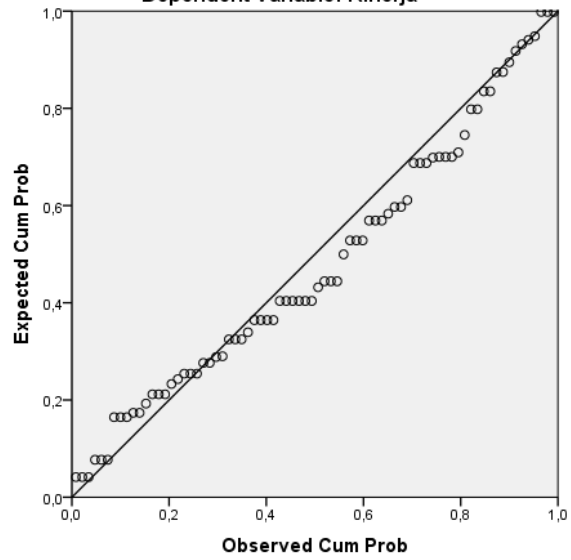
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

