

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
TPK BELAWAN**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

**NAMA : SITI NURAINI
NPM : 1805160094
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 02 Desember 2022, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SITLNURAINI
N P M : 1805160094
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) TPK BELAWAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si.)

Penguji II

(QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E., M.M.)

Pembimbing

(NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.)

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADI 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 : SITI NURAINI
N P M : 1805160094
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) TPK
BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 2022

Pembimbing Skripsi

NUGRAHA PRATAMA, S.E., MM.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Siti Nuraini
N.P.M : 1805160094
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama SE.MM
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuan Indonesia (Persero) TPK Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki kalimat & penyajian	26/08 '22	
Bab 2	Masng ² akhir b Sub bab beri kesimpulan	26/08 '22	
Bab 3	Rapikan dan sesuaikan halaman, sesuaikan dengan BAB 1.	16/10 '22	
Bab 4	Perbaiki kalimat di karakteristik responden, tambah penjelasan di bab 4 and 5	15/11 '22	
Bab 5	Perbaiki & sesuaikan saran sesuai kondisi sebenarnya.	16/11 '22	
Daftar Pustaka	Periksa & perbaiki kutipan dari dosen. UMSU.	6/11 '22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace SDay meja hijau	20/11 '22	

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Medan, 2022
Diketahui oleh: Ketua Program Studi
Disetujui Oleh: Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

(Nugraha Pratama SE.MM)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Siti Nuraini
NPM : 1805160094
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.
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
 - Merckayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas 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 dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 02 September 2022
Pembuat Pernyataan



SITI NURAINI

NB :

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

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan

Siti Nuraini

Manajemen

sitinuraini1903@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik *random sampling*. Jumlah populasi 278 karyawan menggunakan rumus slovine untuk menentukan jumlah sample. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebanyak 74 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dan uji hipotesis. Program data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan penelitian ini dapat membuktikan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja,

Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Organizational Culture, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan

Siti Nuraini

Management

sitinuraini1903@gmail.com

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. This study used descriptive research with a quantitative approach and data collection using interviews and questionnaires. The population in this study are employees at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. The sampling technique was carried out by using random sampling technique. The total population of 278 employees uses the slovine formula to determine the number of samples. The number of samples needed in this study were 74 respondents. Data analysis techniques in this study used Partial Least Square (PLS) and hypothesis testing. The data program in this study uses the SmartPLS 3.0 software program. The results of this study can be concluded that organizational culture variables have a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. While simultaneously this research can prove that organizational culture, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

***Keywords : Organizational Culture, Work Motivation, Work Discipline,
Employee Performance***

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang sudah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terima kasih kepada kedua orang tua saya yang saya cintai dan saya hormati, ayahanda Adi Supriadi dan ibunda saya Nazariah dengan penuh rasa kasih sayang yang telah mengasuh, mendidik, membimbing dan berkat doa yang tiada hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, SE., MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil I Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil III Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Nugraha Pratama SE., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal skripsi.
9. Bapak Qahfi Romula Siregar, SE., M.M selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan motivasi.
10. Selaku Bapak Dan Ibu Dosen, Pegawai beserta Staff Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Selaku Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan yang telah memberikan izin tempat dan waktu untuk membantu dalam proses proposal sehingga proposal ini dapat diselesaikan dengan baik.
12. Teman – teman saya yang sudah mensupport saya untuk menyelesaikan proposal ini dengan penuh semangat.

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini masih belum sempurna. Penulis sangat berharap semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan juga bagi pembaca.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang sudah membantu. Semoga skripsi ini sangat bermanfaat untuk kedepannya nanti.

Medan, 2022

Penulis

Siti Nuraini
1805160094

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 LANDASAN TEORI	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3 Tujuan Kinerja Karyawan	14
2.1.1.4 Manfaat Kinerja Karyawan.....	16
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.1.2 Budaya Organisasi.....	20
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	20
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	21
2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi	24

2.1.2.4 Manfaat Budaya Organisasi.....	26
2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi	27
2.1.3 Motivasi Kerja.....	29
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	30
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	30
2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja	32
2.1.3.4 Manfaat Motivasi Kerja	33
2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja.....	34
2.1.4 Disiplin Kerja.....	35
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	36
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	36
2.1.4.3 Fungsi Disiplin Kerja.....	38
2.1.4.4 Manfaat Disiplin Kerja	39
2.1.4.5 Indikator Disiplin Kerja	39
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	42
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	44
2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	44
2.3 Hipotesis	46
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	47
3.1 Jenis Penelitian	47
3.2 Definisi Operasional.....	47
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	49
3.3.1 Tempat Penelitian.....	49
3.3.2 Waktu Penelitian	50

3.4 Populasi Dan Sampel.....	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52
3.6 Teknik Analisis Data	54
3.6.1 Analisis Model Pengukur (<i>Outer Model</i>).....	54
3.6.2 Analisis Model Structural (<i>Inner Model</i>)	56
3.6.3 Penguji Hipotesis.....	57
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.2 Analisis Data	70
4.3 Pembahasan	80
BAB 5 PENUTUP.....	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	85
5.3 Keterbatasan Penelitian	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.2 Jadwal penelitian.....	50
Tabel 3.3 Data Sampel Penelitian	52
Tabel 3.4 Skala Likert	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.5 Skor Angket Budaya Organisasi (X ₁)	61
Tabel 4.6 Skor Angket Motivasi Kerja (X ₂)	63
Tabel 4.7 Skor Angket Disiplin Kerja (X ₃).....	65
Tabel 4.8 Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 4.9 Hasil <i>Loading Factor</i>	71
Tabel 4.10 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	72
Tabel 4.11 <i>Output Discriminant Validity</i> Budaya Organisasi	73
Tabel 4.12 <i>Output Discriminant Validity</i> Motivasi Kerja.....	74
Tabel 4.13 <i>Output Discriminant Validity</i> Disiplin Kerja	74
Tabel 4.14 <i>Output Discriminant Validity</i> Kinerja Karyawan	75
Tabel 4.15 <i>Composite Reliability</i>	76
Tabel 4.16 <i>Cronbach Alpha</i>	76
Tabel 4.17 <i>R-Square</i>	77
Tabel 4.18 <i>F-Square</i>	78
Tabel 4.19 T Statistik	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 4.1 <i>Outer Model</i>	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini sangat penting bagi perusahaan untuk beradaptasi dan mengantisipasi perubahan yang akan datang. Globalisasi yang berdampak besar pada banyaknya aspek kehidupan manusia, tidak mengejutkan lagi untuk perusahaan dalam persaingan yang semakin ketat dari para pelaku ekonomi. Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan manajemen sumber daya manusia talenta yang membantu untuk memenangkan persaingan yang didapatkan untuk mencapai kesuksesan yang diinginkan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah aspek yang ditujukan untuk memenuhi tuntutan perusahaan dan mengacu pada pekerjaan manusia untuk mengelola atau mendukungnya secara efektif dan efisien. Adanya aktivitas untuk berprestasi menjadikan seseorang yang aktif dan dominan serta menentukan tercapainya tujuan perusahaan yang menjadikan kesuksesan.

Perusahaan merupakan suatu bentuk kegiatan dalam merencanakan sebuah bisnis atau usaha. Perusahaan juga sebagai tempat titik kumpulnya sumber daya manusia yang menjadikan penggerak dalam menjalankan tujuan bisnis. Dengan itu adanya sumber daya manusia akan menjadi tiang yang kuat untuk berdirinya suatu kesuksesan bagi bagi perusahaan. Sehingga perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan pengetahuan.

Sumber daya manusia salah satu faktor kunci yang sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi lainnya. Sumber daya manusia ini dapat

membantu kesuksesan bahkan mempunyai inspirasi sangat luas dan menjadikan seorang yang bertanggung jawab dalam kinerja karyawan yang baik untuk menghadapi persaingan begitu juga mencapai tujuan kesuksesan yang diperoleh dari perusahaan.

Kesuksesan dari suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk meraih tujuan yang diinginkan. Jika kinerja karyawan dilakukan dengan benar maka perusahaan tidak akan pernah mendapatkan yang namanya kegagalan atau mengalami persaingan. Sehingga dalam sebuah perusahaan dalam menjalankan kesuksesan harus memerlukan aspek yang sangat penting yaitu kinerja karyawan.

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa pelabuhan untuk pengelolaan dan pengembangan pelabuhan untuk kebutuhan distribusi logistik. PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan yang memiliki karyawan yang bekerja sudah melalui suatu proses seleksi yang baik dan mempunyai kemampuan dalam pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sehingga hasil yang didapatkan akan berdampak positif untuk perusahaan. PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan saat ini memiliki 278 orang karyawan dengan berdasarkan bidang SDM dan Umum, Keuangan, Pemasaran dan Bina Pelanggan, Sistem Manajemen dan HSSE, Perencanaan dan Pengendalian Operasi, Pengelolaan Operasi, Teknik, Teknologi Informasi, Non Bidang.

Pada awal objek penelitian yang diteliti PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan yang ditemukan berbagai permasalahan adalah kinerja karyawan,

budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen dan kepemimpinan. Adanya karyawan yang belum melaksanakan tugasnya secara optimal, sehingga beberapa pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu dan kinerja karyawan yang menjadi terhambat. Budaya organisasi masih adanya karyawan yang belum menjalankan dan belum memahami tentang nilai budaya organisasi yang ada diperusahaan, tanpa adanya hubungan kekeluargaan atau kerja sama dalam tim, tidak mengikuti kegiatan yang diadakan seperti senam pagi.

Kemudian rendahnya motivasi kerja karyawan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan seperti dalam berkomunikasi antara karyawan, kurangnya inovasi dan kurang untuk berani dalam mengambil resiko. Disiplin kerja yang kurang maksimal dengan peraturan yang sudah ditentukan perusahaan dan ada kurangnya rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang masih rendah, karyawan yang memanfaatkan waktu jam istirahat dengan melebihi waktu yang sudah ditetapkan, karyawan yang tidak hadir dengan tepat waktu, karyawan yang mengobrol dengan rekan kerjanya saat jam kerja, karyawan yang menunda pekerjaan dan belum menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kurangnya komitmen organisasi anatar perusahaan dengan karyawan sehingga menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan kurangnya dalam memberikan motivasi terhadap karyawan seperti halnya memberikan penghargaan sebagai penyemangat dalam berkerja.

Berbagai permasalahan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan, yang menjadikan suatu solusi untuk mengatasi apa yang dihadapi sehingga dapat terselesaikan. Dalam hal ini yang bertujuan memperbaiki dalam berbagai kesulitan yang didapatkan oleh perusahaan dengan berbagai aktivitas yang dilakukan. Ada banyak permasalahan yang dihadapi pada objek penelitian, oleh karena itu penulis hanya membatasi masalah penelitian antara lain budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan harus menyiapkan mental kuat untuk bertanggung jawab atas tugas yang didapatkan.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standard, target dan kriteria bersama (Jufrizen, 2017). Sedangkan menurut (Santy, M. A. N., & Adurahman, Z. M. 2021) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam satuan waktu tertentu (Gozali, T., & Denni, 2022). Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini gabungan dari tiga faktor kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018).

Adapun faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan dalam sistem yang mempunyai makna dan dikembangkan oleh para anggota menggunakan cara kerja yang baik dari suatu kelompok. Budaya organisasi ini menjadi landasan bagi dasar rencana dalam melaksanakan suatu tugas. Budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang berlaku dalam suatu institusi dan diterima oleh seluruh anggota karyawan dalam suatu institusi (Gozali, T., & Denni, 2022) . Budaya organisasi merupakan ciri khas yang ada dan ada dalam suatu organisasi kebijakan organisasi untuk membedakan mereka dari organisasi lain dalam kata budaya organisasi disisi lain adalah kode perilaku dan nilai yang dipahami dan diterima oleh karyawan dan seluruh anggota dan dijadikan sebagai dasar kode etika organisasi (Jufrizen & Intan, 2021) .

Budaya organisasi merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai didalamnya (Hanny & Adiputra, 2020). Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakan dengan organisasi lainnya (Wahyudi, W. D., & Tupti, Z., 2019) .

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marwan S, L., 2021); (Nelfianti et al., 2018); (Wardhana A, Y, M., 2021); (Yusnandar & Viawanty, 2021); (Gultom, D. K., 2017); (Yusnandar et al., 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dengan semakin tingginya budaya organisasi maka kinerja karyawan mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja suatu bentuk dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan mendapatkan keberhasilan dalam melakukan kegiatan bekerja yang lebih bagus lagi. Motivasi kerja juga yang menyebabkan seseorang mau bertindak keras dengan keinginan untuk bergerak menjadi lebih baik dengan kemampuan yang dimilikinya dalam tugas yang dijalankan. Motivasi kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Beno & Irawan, 2019).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat memberikan dorongan semangat kepada karyawan agar bekerja secara maksimal untuk perusahaan (Pramana & Widiastini, 2020). Motivasi adalah dorongan upaya suatu keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas taua pekerjaan dengan baik (Lantara, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Orocomna et al., 2018); (Nesmi S., et al., 2020); (Mahpudin & Purnamasari, 2018); (Damayanti et al., 2018); (Garaika, 2020) mengkaji bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan semakin tingginya motivasi kerja yang dilakukan maka kinerja karyawan akan bisa mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja begitu penting bagi setiap perusahaan untuk menunjukkan sifat hormat yang ada dalam diri sendiri bahkan untuk organisasi ataupun perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk yang menunjukkan adanya perilaku seseorang yang taat terhadap peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rumagit, I. G., et al., 2019). Disiplin kerja merupakan salah satu operasional sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan tersebut. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Rahayu E. A., & Ajimat, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Panuluh, T. B. D., & Gilang, A., 2019); (Dahlan & Rauf, 2022); (Suryani, 2018); (Talakua et al., 2020); (Arianty, 2016); mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjelaskan bahwa semakin tingginya disiplin kerja yang dilakukan terhadap kinerja karyawan maka tujuan yang diinginkan akan tercapai.

Sehingga penelitian terhadap aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja sangatlah penting dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu telah mengkaji dalam suatu hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Upa, P. M., et al., 2021); (Sulaeman, 2018); (Santoso, 2018) bahwa memberikan gambaran budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja adanya pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis membuat penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada dalam penelitian sebagai berikut ini :

1. Kurang optimal dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.
2. Sebagian karyawan yang masih belum menjalankan dan memahami tentang nilai – nilai budaya organisasi PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.
3. Rendahnya motivasi kerja mengakibatkan menurunnya semangat kerja
4. Karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga berdampak disiplin kerja karyawan yang masih rendah.

1.3 Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Pembatasan dalam masalah untuk penyimpangan dalam penelitian terhadap keterbatasan maupun kemampuan penulis. Sehingga penelitian yang dilakukan hanya untuk memfokuskan masalah penelitian. Yang menjadi batasan masalah ini yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut ini :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dimiliki sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Menambahkan sebuah wawasan yang tinggi dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dalam mengembangkan penelitian yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan, dapat menjadi suatu masukan untuk menjadi lebih baik lagi dan bisa mengelola kinerja karyawan yang sangat bagus

- b. Bagi Penulis, mendapatkan manfaat yang bagus sehingga ilmu pengetahuan yang didapat akan semakin bertambah dan wawasan untuk penulis akan menjunjung tinggi.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan seseorang untuk mendukung dan membantu suatu kegiatan yang didapatkan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan perusahaan/organisasi. Sehingga kinerja karyawan yang menjadikan tolak ukur dalam penilaian organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan adalah sebuah prestasi. Yaitu membandingkan hasil yang nyata dan terlihat dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Widnyani & Suartina, 2021). Kinerja adalah gambaran derajat pelaksanaan suatu program kegiatan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi melalui perencanaan dan pedoman yang tepat (Khatulistiwa et al., 2021).

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh semua pengurus, baik di tingkat organisasi kecil maupun besar (Pradiva P., & Resa N. I. G., 2022). Pekerjaan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau karyawannya merupakan bentuk pertanggung jawaban kepada organisasi dan publiknya. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab sesuai dengan skala dengan standar yang berlaku pada masing - masing organisasi (Syafriana, 2017).

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu tingkat pencapaian dari hasil kerja seseorang yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan keberhasilan yang diinginkan setiap perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang akan dicapai adalah suatu hal yang sangat dipentingkan dalam meraih proses kelangsungan hidup. Menurut (Septiana & Widjaja, 2020) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut ini :

1. Stress kerja

Dalam arti pengaruh sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, disisi lain stress kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan,

2. Beban kerja

Dalam arti yang terlalu berat atau terlalu ringan akan berdampak terjadi efisiensi kerja dan beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja.

3. Lingkungan kerja

Dalam arti suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Djaman et al., 2021) yaitu :

1. Usaha yang merupakan hasil dari adanya motivasi, menunjukkan jumlah tenaga fisik maupun mental seseorang yang digunakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Kemampuan yang merupakan kriteria seseorang yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Persepsi tugas yang menunjukkan arah dimana seseorang memahami kemana mereka seharusnya menyalurkan usahanya untuk keperluan pekerjaan mereka.

Selanjutnya terdapat beberapa faktor kinerja karyawan menurut (Amalia & Siagian, 2021) yaitu :

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Pengetahuan pekerjaan
4. Kerjasama tim
5. Kreativitas
6. Inovasi dan inisiatif

Menurut (Edowai, H., & Abubakar, A. M. 2020) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut ini :

1. Kepuasan kerja
2. Komunikasi
3. Pengalaman kerja

4. Kedisiplinan
5. Kepemimpinan
6. Kompetensi
7. Budaya organisasi
8. Lingkungan kerja

Maka dapat disimpulkan dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, pengalaman kerja, kualitas atau kuantitas kerja dan ada juga stress kerja yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

2.1.1.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang dimana untuk mengidentifikasi sebuah kekuatan ataupun kelemahan yang ada pada karyawan maka dengan itu pihak perusahaan bisa menentukan karyawan yang tepat. Adapun beberapa tujuan kinerja karyawan yang diberikan menurut (Juniarti & Halin, 2017) yaitu :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan
2. Pemberian imbalan yang serasi
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja
6. Memperkuat hubungan
7. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan.
8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas
9. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sdm
10. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai.

Sedangkan menurut (Akbar, 2018) terdapat beberapa tujuan kinerja yaitu :

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menggunakan seluruh potensi dalam mewujudkan tujuan organisasi
2. Memberi informasi kepada karyawan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Adapun beberapa tujuan kinerja menurut (Umi & Nurnida, 2018) adalah :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karier
4. Kebutuhan latihan
5. Invertor kompetensi
6. Kesempatan kerja adil
7. Komunikasi efektif
8. Budaya kerja
9. Menerapkan sanksi

Adapun kinerja karyawan yang memiliki tujuan menurut (Udariansyah & Hadinata, 2018) sebagai berikut ini :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian
3. Mendorong terciptanya hubungan timbak balik yang sehat
4. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian
5. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan karyawan.

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan dari kinerja karyawan merupakan sebagai alat yang memperoleh umpan balik dari karyawan yang akan memperoleh desain kerja.

2.1.1.4 Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang dapat memberikan informasi dengan suatu keputusan atau hasil yang akan disampaikan oleh karyawan. Manfaat kinerja karyawan terdiri dari peningkatan prestasi, kesempatan kerja yang adil, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, keputusan promosi dan demosi (Wildan, A. M., 2021).

Terdapat beberapa manfaat kinerja yang di tunjukkan berikut ini perbaikan prestasi, keputusan penempatan, sebagai perbaikan kinerja karyawan, sebagai latihan dan pengembangan karyawan, umpan balik sumber daya manusia (Rahman Abd, 2022).

Selanjutnya menurut (Fahraini & Syarif, 2022) manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut ini :

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan proses staffing
7. Ketidak akuratan informasional
8. Kesalahan desain pekerjaan
9. Tantangan eksternal.

Kemudian ada beberapa manfaat kinerja karyawan menurut (Juniarti & Halin, 2017) yaitu :

1. Penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengembalian keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberian dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian karyawan
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

Berdasarkan pendapat yang ditemukan oleh para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan adanya manfaat dari kinerja karyawan seperti meningkatkan prestasi dan dapat melatih atau mengembangkan karyawan.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebagai alat digunakan dalam pengukuran prestasi kerja baik itu perindividuan ataupun sekelompok yang mempunyai tanggung jawab masing-masing.

Menurut (Rahmawani & Syahrial, 2021) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
Yaitu baik buruknya suatu produk atau layanan.
2. Kuantitas
Yaitu jumlah tenaga kerja yang akan dilakukan dalam periode waktu tertentu.
3. Ketepatan Waktu

Yaitu tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi hilang kemampuan untuk mempengaruhi suatu keputusan.

4. Efektivitas

Yaitu suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan suatu tujuan yang diukur kualitas, kuantitas, dan waktu sesuai dengan direncanakan sebelumnya.

Sedangkan (Hendra, 2020) mengatakan terdapat beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut ini yaitu :

1. Kualitas

Yaitu tingkat baik buruknya atau derajat sesuatu.

2. Kuantitas

Yaitu hal yang bisa dihitung secara baik bentuk tolak ukur dan jumlah

3. Keandalan

Yaitu kemampuan memberikan layanan sesuai akurat dan terpercaya dengan akurasi yang tinggi kepada para pelanggan.

4. Sikap

Adalah respon dari seseorang untuk menanggapi, menilai dan sebuah tindakan terhadap objek sosial dengan hasil yang positif dan negatif.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan yang menurut (Hustia, 2020) adalah :

1. Kualitas

Yaitu kesesuaian suatu produk atau jasa dengan kebutuhan yang diinginkan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah tenaga kerja yang akan dilakukan dalam periode waktu tertentu.

3. Sikap

Yaitu cara seseorang berbuat sesuatu melalui ucapan, bahasa atau posisi tubuh.

4. Waktu

Adalah seluruh rangkaian saat ketika proses berada atau berlangsung, tidak seorang pun tau apa yang akan terjadi pada waktu yang akan datang.

5. Efektivitas Biaya

Merupakan sumber daya organisasi dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi dalam kerugian dari masing-masing unit.

6. Hubungan Antara Karyawan

Adalah hubungan yang terjalin antara para karyawan didalam sebuah perusahaan.

7. Pengawasan

Merupakan pemantauan kegiatan/informasi untuk tujuan mengumpulkan informasi.

8. Kemandirian

Yaitu sebuah kemampuan individu untuk berdiri sendiri yang ditandai dengan mengambil inisiatif.

Kemudian (Kaswan, 2012) mengatakan terdapat indikator - indikator lain dari kinerja yaitu :

1. Kualitas

Yaitu seberapa baik hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan tinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan yang dikehendaki oleh sutau aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang hasilnya dinyatakan dalam nilai dolar atau rupiah, jumlah unit atau siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketetapan Waktu

Adalah hasil sebuah aktivitas yang diselesaikan atau yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang memaksimalkan waktuyang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Kebutuhan Untuk Supervise

Merupakan seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

5. Dampak Interpersonal

Yaitu seberapa baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

Beberapa penjelasan indikator kinerja oleh para ahli maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator kinerja sebagai kualitas, kuantitas, sikap, waktu, efektivitas biaya, hubungan antar karyawan, pengawasan, kemandirian.

2.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dapat memberikan ketegasan sehingga menjadikan pegangan bagi individu dalam berinteraksi yang berupa internal atau eksternal.

Budaya organisasi sangat penting dalam hal mematuhi semua peraturan yang ada.

2.1 2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dan keyakinan mendasar yang dianut oleh anggota organisasi dan dikembangkan serta diwariskan untuk mengatasi masalah koordinasi eksternal dan integrasi internal (Wales & Mandey,

2018). Budaya organisasi adalah aturan yang sengaja dibuat untuk dipatuhi atau dilaksanakan oleh seluruh karyawan yang terlibat dalam perusahaan. Budaya organisasi juga merupakan ukuran kepuasan kerja karyawan dalam melakukan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan (Nurhasanah et al., 2022).

Budaya organisasi adalah asumsi dasar tentang cara berperilaku, bertindak, berpikir dan berkomunikasi yang dianut karyawan ketika bekerja disuatu organisasi atau perusahaan (Telmanier, 2018). Budaya organisasi adalah perkembangan nilai, norma, dan cara hidup dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh latar belakang budaya dan tantangan sosial orang-orang disekitar organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain (Widuri et al., 2020). Budaya adalah sistem nilai, keyakinan dan norma unik yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Sularmi & Apriyanti, 2019).

Berdasarkan definisi diatas yang telah dikemukakan oleh para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu asumsi dasar yang mempunyai makna dan mengatasi suatu masalah sehingga terdapat sistem nilai dan norma yang dapat dikembangkan untuk memecahkan masalah dari organisasi itu sendiri.

2.1 2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi suatu kekuatan yang tidak terlihat dan memiliki sistem nilai organisasi yang akan dianut oleh para anggota lainnya dimana yang akan dapat pengaruh terhadap cara bekerja yang dilakukan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Wahyudi, W. D., 2019) yaitu :

1. Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan

2. Motivasi, upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan
3. Karakteristik organisasi, akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab dan proses komunikasi yang terjadi
4. Proses administrasi, dalam pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik/kerja kelompok yang terjadi
5. Struktur organisasi
6. Gaya manajemen, yang berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Andayani I., & Tirtayas, S., 2019) yaitu :

1. Faktor Eksternal

Segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya

2. Faktor Internal

Organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlakukan makna yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Faktor budaya organisasi yang dapat mempengaruhi menurut (Melati, S., & Rahayu, 2022) adalah :

1. Observasi behavioral regular yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati

2. Norma yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan
3. Dominat values yakni adanya 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 yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan,
5. Organization climate yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Kemudian (Riwan, L. N. A., 2022) menyatakan faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Pola yang dipandu oleh norma
2. Nilai-nilai
3. Kepercayaan yang ada dalam individu

Berdasarkan pendapat dari para ahli maka penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti adanya faktor eksternal dan faktor internal. Dimana faktor eksternal yang memiliki pengaruh begitu besar terhadap organisasi. Dan sedangkan faktor internal dari budaya organisasi yang dapat dianut.

2.1 2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkembang sebagai alat untuk berkomunikasi yang baik dengan cara bersikap, yang mempunyai keyakinan besar sebagai pedoman perilaku dalam memecahkan sebuah masalah yang ada didalam organisasi.

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu budaya mempunyai suatu peran pembeda, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (Sutrisno, 2018).

Adapun fungsi budaya organisasi menurut (Sulaksono, 2019) sebagai berikut ini :

1. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar – standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut (Wahyudi L., & Antoni R. V., 2022) adapun fungsi budaya organisasi sebagai berikut ini :

1. Berperan menentukan batas
2. Memberikan rasa identitas bagi anggota organisasi
3. Memfasilitas timbulnya komitmen untuk sesuatu yang lebih besar dibandingkan kepentingan pribadi individu
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial
5. Perikat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar – standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi
6. Berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap, serta perilaku para karyawan atau anggota organisasi.

Adapun beberapa fungsi budaya organisasi menurut (Juwita, 2019) terdiri dari sebagai berikut ini :

1. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang
4. Budaya merupakan perikat sosial yang membantu mempersatukan standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan

5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Kesimpulan fungsi budaya organisasi yang dapat penulis kemukakan adalah budaya organisasi dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial bahkan budaya organisasi memiliki peran yang berbeda.

2.1 2.4 Manfaat Budaya Organisasi

Adanya budaya organisasi yang akan membuat arahan dalam pencapaian untuk meningkatkan visi dan misi yang ada. Manfaat budaya organisasi yaitu manfaat terhadap organisasi, manfaat terhadap pengembangan organisasi, manfaat terhadap pengembangan sumber daya manusia, manfaat terhadap pengembangan usaha, manfaat terhadap pelanggan (Tanjung R., et al., 2021).

Manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh (Juwita, 2019) berikut ini :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu
4. Menjaga stabilitas organisasi

Selain itu ada beberapa manfaat dari budaya organisasi menurut (Erbin C., et al., 2021) yaitu :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi,
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.

Berdasarkan manfaat organisasi yang menurut para ahli kemukakan, penulis dapat menyimpulkan manfaat budaya organisasi adalah budaya yang dapat mementingkan tujuan kebersamaan tanpa mengutamakan kepentingan individu sehingga bermanfaat bagi organisasi.

2.1 2.5 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi yang dapat membentuk suatu kebersamaan untuk meningkatkan pencapaian yang diinginkan. Menurut (Darmadi et al., 2021) bahwa indikator budaya organisasi sebagai berikut ini :

1. Perhatian Terhadap Detail

Yaitu kemampuan untuk memperoleh akurasi dan presisi saat melaksanakan tugas.

2. Orientasi Hasil

Adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil yang dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

3. Orientasi Orang

Yaitu peninjauan untuk menentukan sikap yang tepat dan benar atau pandangan yang mendasari pikiran, perhatian, maupun kecenderungan.

4. Keagresifan

Merupakan prihal atau keadaan yang agresif

5. Stabilitas

Adalah tiadanya perubahan yang mendasar atau kacau didalam suatu sistem atau perubahan yang terjadi pada batas – batas yang telah disepakati atau yang telah ditentukan.

Adapun indikator – indikator budaya organisasi lainnya menurut (Girsang et al., 2021) yaitu :

1. Praktek birokrasi yang taat akan peraturan yaitu terdapat aturan yang menetapkan promosi sesuai prestasi kerja dan mendapat insentif pada prestasi kinerja yang didapat oleh karyawan, jelasnya tujuan yaitu mudahnya karyawan untuk mengetahui dan mengartikan visi organisasi yang hendak dicapai organisasi agar dapat dilaksanakan dalam implementasi aktivitas sehari – hari,
2. Praktek tradisional yang terdiri dari pekerjaan ialah punya pribadi, yaitu pengetahuan karyawan mengenai hak pekerjaan yang dilaksanakannya pada organisasi agar menuntut kerja sama dan batas yang jelas pada perilaku karyawan
3. Kriteria penilaian tidak berdasar prestasi, yaitu penguatan terhadap adanya batasan evaluasi pada karyawan tidak berdasar prestasi yang didapatnya
4. Nepotisme adalah penilaian karyawan bagi adanya perilaku nepotisme atau memerlukan kawan dekat / keluarga pada suatu organisasi.

Sedangkan menurut (Suryadi, 2020) indikator budaya organisasi ini terdiri dari tujuh indikator yaitu:

1. Individual Autonomy
2. Stucture
3. Performance Reward
4. Management Support
5. Identity
6. Conflic Tolerance

Selain itu indikator – indikator budaya organisasi menurut (Sitompu et al., 2021) berikut ini :

1. Inovasi Dan Pengambilan

Yaitu tingkat dimana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko.

2. Orientasi Tim

Adalah kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu untuk kerja sama.

3. Risk Tolerance

Merupakan tingkat resiko yang tidak ingin dilampaui organisasi untuk mencapai tujuan.

4. Loyalitas

Yaitu kadar kesetiaan dan kepatuhan seseorang terhadap organisasi atau pimpinan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi yakni inovasi dan pengambilan resiko, orientasi tim, risk tolerance, loyalitas.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi suatu upaya dalam memberikan sebuah dorongan maka dengan itu dorongan yang ada akan menjadikan seorang yang siap untuk mengambil suatu tindakan. Motivasi kerja juga sebagai penggerak diri yang bertujuan untuk mendorong rasa keinginan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1 3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah bentuk atau metode dimana seorang pemimpin mendukung seorang karyawan untuk berbuat lebih baik dari sebelumnya (Nurjaya, 2021). Selain itu motivasi merupakan suatu kekuatan dalam diri seorang individu, sekaligus sebagai faktor organisasi yang mendorong atau mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Ajabar & Marina, 2019).

Motivasi adalah dorongan yang menimbulkan semangat sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan (Kusumayanti et al., 2020). Motivasi kerja adalah dorongan untuk bertindak atas rangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas bahkan dalam ketekunan untuk mencapai suatu tujuan (Prayogi & Yani, 2021).

Motivasi kerja adalah untuk memberdayakan sepenuhnya seluruh aset organisasi, terutama sumber daya manusia, untuk meningkatkan kualitas dan meningkatkan kepentingan semua pemangku kepentingan (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Berdasarkan definisi para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk menggerakkan sebuah pencapaian keberhasilan atau mendapatkan keuntungan yang lebih.

2.1 3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diberikan menurut (Munawirsyah, 2018) sebagai berikut ini : faktor didalam diri individu adanya usia, kematangan pribadi, tingkat pendidikan keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan. faktor diluar diri individu

adanya lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku, budaya organisasi.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri tujuh faktor menurut (Hidayati & Ripandi, 2018) yaitu :

1. Atasan
2. Sarana fisik
3. Kebijakan
4. Peraturan
5. Imbalan jasa uang dan non uang
6. Jenis pekerjaan
7. Tantangan

Selanjutnya (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah :

1. Motifation factor adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing – masing pegawai
2. Hygieni factor merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dikemukakan para ahli diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan dari faktor yang mempengaruhi motivasi kerja bahwa faktor tersebut terdiri dari adanya faktor internal yang dimaksud faktor ini adalah faktor yang didala diri sendiri dan ada juga faktor eksternal yang dimaksud faktor ini adalah faktor yang diluar siri sendiri.

2.1 3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut ini mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, motivasi berfungsi sebagai pengarah, motivasi berfungsi sebagai penggerak (Armansyah, 2022).

Menurut (Armansyah, 2022) adapun tujuan motivasi kerja lainnya yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugas

Tujuan motivasi kerja menurut (Cahya F, D., 2020) juga menjelaskan sebagai berikut ini :

1. Kepuasan kerja dan moral karyawan meningkat
2. Produktivitas kerja karyawan
3. Kedisiplinan kerja karyawan meningkat
4. Tercipta hubungan dan suasana kerja yang kondusif
5. Kreativitas dan loyalitas karyawan meningkat
6. Kesejahteraan karyawan meningkat
7. Rasa tanggung jawab karyawan meningkat

2.1 3.4 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat dari motivasi kerja sebagai berikut ini tingkat produktivitas yang lebih tinggi, lebih banyak inovasi yang dihasilkan, tingkat absensi yang lebih rendah, tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah, reputasi perusahaan menjadi hebat dan rekrutmen yang lebih kuat (Fitri R, D., 2021).

Selain itu (Semuel, M. A., 2021) mengemukakan manfaat dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut ini :

1. Pekerjaan akan selesai dengan cepat
2. Orang akan merasa senang melakukan pekerjaannya
3. Orang akan merasa berharga
4. Orang akan bekerja keras
5. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan
6. Semangat juangnya akan tinggi.

Manfaat motivasi kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Manfaat bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang besar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan (Iswari & Pradhanawati, 2018).

Berdasarkan pendapat yang diperoleh para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan adanya manfaat dari motivasi kerja seperti dapat meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi dan berinovasi yang lebih luas.

2.1 3.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Janerista & Jontro, 2020) Indikator motivasi kerja dibawah ini adalah :

1. Kebutuhan harga diri
2. Semangat kerja dan tanggung jawab
3. Inisiatif dan kreatifitas dari diri sendiri
4. Rasa yang selalu ingin tanggung jawab
5. Dorongan ataupun kemauan buat menuntaskan pekerjaan serta mematuhi peraturan industri
6. Tingkatan kegigihan meningkatkan kemampuan buat kemajuan industri.

Ada lima indikator dari motivasi kerja menurut (Christian & Kurniawan, 2021) adalah :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik

Yaitu salah satu yang mempelajari berlangsungnya sistem kehidupan.

2. Keamanan

Adalah suatu usaha untuk meghindari timbulnya atau ancaman kejahatan yang akan mengganggu.

3. Sosial

Merupakan rangkaian norma yang bersumber dari budaya masyarakat dan dipakai sebagai acuan dalam interaksi antar manusia dalam komunitas.

4. Penghargaan

Yaitu pengakuan atas prestasi atau masa kerja karyawan berupa jabatan serta penghargaan lainnya.

Sedangkan menurut (Desi, 2020) indikator motivasi kerja yaitu :

1. Aktualisasi diri

Merupakan keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka mau dan dilakukan.

2. Keamanan

Adalah keadaan bebas dari bahaya atau kejahatan.

3. Kebutuhan akan prestasi

Yaitu untuk mencapai kesuksesan yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

4. Kebutuhan akan afiliasi

Adalah kebutuhan yang baik dengan orang lain.

Kemudian indikator – indikator motivasi kerja yang menurut (Ekhsan, 2019) yaitu :

1. Perlu untuk pendapatan

2. Perlu untuk relaksasi

3. Perlu untuk keuntungan

4. Dorongan untuk bekerja.

Berdasarkan pendapat indikator diatas oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi merupaka aktualisasi diri, keamanan, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja suatu sikap yang ada dalam diri seseorang untuk mentaati segala peraturan yang ada, berperilaku yang baik akan menimbulkan rasa hormat.

2.1 4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap, tindakan dan perilaku yang sesuai dengan aturan tertulis yang apabila dilanggar dikenakan sanksi atau sanksi atas pelanggarannya (Arisanti et al., 2019). Disiplin merupakan hal yang perlu dipupuk, dibina dan ditingkatkan karena ketika karyawan dibiasakan bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan, tujuan perusahaan lebih cepat tercapai (Sugandha & Yonata, 2021).

Disiplin adalah ketaatan pada aturan, dan disiplin tidak ada hubungannya dengan nilai dari apa yang dicapai aturan. Dengan kata lain disiplin ditunjukkan dengan menerapkan aturan kepada karyawan yang ada akhirnya berkomitmen tanpa memeriksa apakah aturan yang mereka ikuti berguna pekerjaan (Saputra, 2019).

Disiplin adalah titik awal untuk semua keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Kamariah & Junaidi, 2021). Disiplin kerja merupakan perilaku individu dengan aturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tindakan dan perbuatan yang mengikuti aturan tertulis dan tidak tertulis dari suatu organisasi (Jufrizen & Hadi, 2021).

Penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja itu merupakan suatu sikap atau perilaku yang harus dijaga dan mentaati semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dimana disiplin kerja tersebut salah satu titik awal dari kesuksesan.

2.1 4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan tingkat kedisiplinan, tingkat kewaspadaan dalam pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian, mematuhi standart kerja seorang pekerja harus mematuhi semua standar kerja yang

telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja untuk menghindari kecelakaan kerja atau minimalisasi, tujuan mematuhi peraturan kerja adalah membuat pekerjaan nyaman dan lancar dalam bekerja, setiap pekerja membutuhkan etika profesi untuk menciptakan suasana yang harmonis, saling menghormati antar sesama (Nurfadilah & Farihah, 2021).

Ada beberapa penjelasan dari faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut (Burhannudin et al., 2019) adalah sebagai berikut ini :

1. Tujuan dan kemampuan yaitu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, agar ia dapat bersungguh – sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut,
2. Kepemimpinan yaitu menjadi contoh atau panutan bagi bawahannya,
3. Kompensasi yaitu besar kecilnya imbalan yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan
4. Sanksi hukum yaitu karyawan takut melakukan tindakan indiscipliner apabila sanksi hukum lebih ketat, sehingga ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan menjadi semakin baik
5. Pengawasan yaitu tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan

Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ada empat faktor menurut (Hendra, K., et al., 2018) yaitu sebagai berikut ini :

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Menurut (Farisi et al., 2020) yang mengemukakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan, faktor pengawasan, faktor lingkungan, faktor sanksi hukuman.

Penulis menyimpulkan adanya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja merupakan seperti menaati aturan aturan yang diterapkan oleh perusahaan atau mempunyai rasa tanggung jawab yang ada.

2.1 4.3 Fungsi Disiplin Kerja

Ada beberapa fungsi disiplin kerja sebagai berikut ini yaitu menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, hukuman, menciptakan lingkungan kondusif (Hamsinah, 2022). Sedangkan menurut (Afandi, P., 2016) fungsi disiplin kerja yaitu menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi, membangun dan melatih kepribadian yang baik, pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi, sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Adapun beberapa fungsi disiplin kerja menurut (Wartana et al., 2019) sebagai berikut ini menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, pemaksaan, hukum.

Berdasarkan hasil pendapat oleh para ahli, penulis membuat kesimpulan dari fungsi disiplin yaitu disiplin yang dapat melatih pribadinya sendiri dan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif.

2.1 4.4 Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki manfaat yaitu sebagai berikut ini bagi organisasi yang menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, bagi karyawan yang akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Wartana et al., 2019).

Menurut (Yuritanto, 2022) ada beberapa manfaat untuk disiplin kerja yaitu:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya
3. Dapat menggunakan serta memelihara sarana dan prasarana
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada organisasi
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas.

Selain itu ada manfaat disiplin kerja yang menyatakan untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan – aturan yang telah ditetapkan (Nugraha & Sari, 2020).

Berdasarkan manfaat disiplin yang dikemukakan para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan manfaat disiplin kerja merupakan yang dapat bertindak atau berperilaku dengan baik.

2.1 4.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Nugraha & Sari, 2020) indikator disiplin kerja antara lain :

1. Ketaatan pada peraturan kerja

Adalah bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan mematuhi prosedur yang berlaku.

2. Ketaatan pada standar kerja

Merupakan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

3. Tingkat kewaspadaan tinggi

Yaitu karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan berhati-hati, penuh ketelitian dalam berkerja, selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

4. Bekerja etis

Adalah kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat ditempat kerja.

Adapun menurut (Rahayu, 2021) indikator lain dari disiplin kerja yaitu :

1. Kehadiran

Merupakan perihal hadir atau adanya seseorang pada suatu tempat.

2. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Yaitu kewajiban yang mana harus dipenuhi oleh seseorang yang memikul tanggung jawab.

3. Sanksi Hukuman

Adalah tindakan yang memaksa yang dihasilkan dari kegagalan untuk mematuhi aturan atau perintah.

4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Yaitu karyawan yang ditugaskan mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.

Menurut (Putri, M. A., 2022) indikator dari disiplin kerja berikut ini :

1. Kemampuan dan tujuan

Yaitu suatu kapasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam pekerjaan.

2. Kesejahteraan

Adalah suatu keadaan yang baik yang dialami oleh karyawan dimana karyawan telah berada dalam keadaan damai, sehat dan makmur.

3. Sifat teladan pimpinan

Adalah dampak memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan, bersikap dan sebagainya.

4. Hubungan kemanusiaan

Yaitu keseluruhan hubungan baik yang dilakukan secara formal maupun informal dalam perusahaan.

Indikator disiplin kerja menurut (Marayasa & Faradila, 2019) yaitu :

1. Kepatuhan pada peraturan

Yaitu sikap patuh pada peraturan yang berlaku

2. Efektif dalam bekerja

Adalah pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu yang disesuaikan dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya.

3. Tindakan korektif

Yaitu tindakan untuk menghilangkan faktor penyebab terjadinya ketidaksesuaian yang terdeteksi atau situasi yang diinginkan lainnya.

4. Kehadiran tepat waktu

Adalah tindakan kehadiran yang harus dikerjakan dengan tepat waktu.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, penulis simpulkan bahwa indikator disiplin tersebut kehadiran, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, sanksi hukum, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka berpikir konseptual merupakan suatu hubungan antar variabel penelitian atau lebih yang sangat penting untuk mengembangkan hasil penelitian. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian teoritis yang mengemukakan sebelumnya maka dari itu dapat diberikan gambaran kerangka konseptual penelitian berikut ini :

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang dapat mengacu dengan sistem bersama dengan makna dianut untuk membedakan organisasi dengan organisasi lainnya, budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk menghasilkan efek yang dapat berpengaruh kinerja dan muncul sebuah persaingan yang akan ada pengaruh lebih besar. Kesuksesan akan sangat diinginkan setiap perusahaan, maka demikian budaya organisasi yang baik akan menyebabkan kinerja karyawan yang baik juga dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Dengan itu budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi adalah seperangkat keyakinan atau asumsi, norma dan nilai yang dikembangkan, menjadi pedoman anggota mengatasi masalah eksternal dan internal (Wahyuningsih, 2020)

Hasil penelitian (Dewi S et al., 2021); (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Prayogi, M. A et al, 2021) ;(Amanda et al., 2017); (Kokiroba et al., 2021);

(Jufrizen & Intan, 2021); (Wahyuningsih, 2020); (Handayani, S., & Arianty, 2017) dapat membuktikan bahwa hasil yang ditunjukkan dalam budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ini dikarenakan yang artinya budaya organisasi semakin tinggi atau baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi atau bagus juga kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi suatu dukungan yang ada dari seorang pemimpin perusahaan terhadap karyawan, motivasi yang diberikan akan mendorong semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja (Mahpudin & Purnamasari, 2018). Dalam berbagai kegiatan yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan, maka akan ada pengaruh kinerja dari para karyawan. Oleh sebab itu jika kinerja yang berperilaku baik maka akan muncul tujuan yang pencapaiannya itu secara efektif dan efisien terhadap sebuah kinerja yang baik.

Hasil penelitian (Prayogi, M. A., 2022); (Septiadi et al., 2020); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Hasrudy, 2015); (Rizal & Radiman, 2019) (Tugiyono, 2019); (Orocomna et al., 2018); (Nesmi S., et al., 2020); (Saripuddin & Handayani, 2019); (Hasrudy, 2015); (Siswadi, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini apabila motivasi kerja meningkatkan dengan baik maka dari itu hasil kinerja karyawan juga akan semakin baik.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang menjadikan prinsip pokok terhadap orang yang berprofesional. Jika adanya disiplin maka akan ada rasa tanggung jawab yang dilakukan dalam melaksanakan suatu tugas yang didapatkan. Disiplin kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan jika tidak adanya disiplin dalam berkerja, karyawan tidak ada rasa bertanggung jawab untuk berkerja. Dengan adanya disiplin kerja akan mewujudkan peningkatan bagi perusahaan dan dapat menyelesaikan kemampuan untuk menyelesaikan kegiatan dengan baik. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan (Kurbani, 2018).

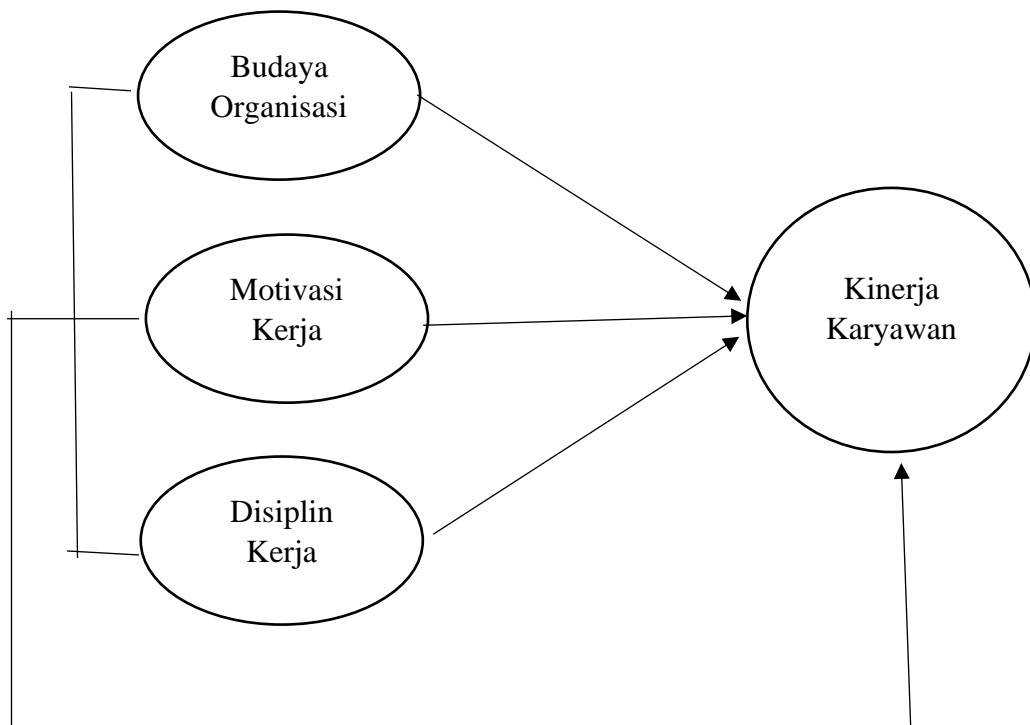
Hasil penelitian (Afandi & Bahri, 2020); (Harahap S, F., & Tirtayasa, 2020); (Syafriana, 2017); (Arifudin, 2018); (Aniasari & Wulansari, 2021); (Muslimat & Wahid, 2021); (Arda, 2017); (Maharani et al., 2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dimana dengan adanya disiplin kerja akan memiliki tingkatan yang baik dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menimbulkan hasil yang baik juga.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja yang menjadikan kebiasaan terhadap perusahaan dan mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang baik. Budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja akan

menjadi tiang dalam menjalankan tugas dan dapat memaksimalkan hasil yang baik dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian (Widuri et al., 2020); (Sitompu et al., 2021); (Munawirsyah, 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat mewujudkan hasil yang baik dan membangkitkan sebuah tujuan yang diinginkan sehingga akan berjalan dengan baik secara efektif dan efisien.



Gambar 2.1

Hubungan Budaya Organisasi Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Ismail, 2021). Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka dari itu hipotesis tersebut adalah berikut ini :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.
4. Budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian untuk mengumpulkan sebuah data yang berupa angka. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara random, dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sebuah petunjuk yang dimana untuk mengetahui lebih lanjut dalam bentuk variabel dan diukur agar mengetahui baik atau buruknya suatu penelitian yang dilakukan. Berikut ini definisi operasional dalam penelitian adalah sebagai berikut ini :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu tingkat pencapaian dari hasil kerja seseorang yang menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan keberhasilan yang diinginkan setiap perusahaan atau organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Sikap 4. Waktu 5. Efektivitas Biaya 6. Hubungan Antar Karyawan 7. Pengawasan 8. Kemandirian (Hustia, 2020)	Likert
2.	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan suatu asumsi dasar yang mempunyai makna dan mengatasi suatu masalah sehingga terdapat sistem nilai dan norma yang dapat dikembangkan untuk memecahkan masalah dari organisasi itu sendiri.	1. Inovasi dan Pengambilan 2. Orientasi tim 3. Resk Tolerance 4. Loyalitas (Sitompu et al., 2021)	Likert
3.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk menggerakkan sebuah pencapain keberhasilan atau	1. Aktualisasi diri 2. Keamanan 3. Kebutuhan akan prestasi 4. Kebutuhan akan Afiliasi	Likert

		mendapatkan keuntungan yang lebih.	(Desi, 2020)	
4.	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku yang harus dijaga dan menaati semua aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dimana disiplin kerja tersebut salah satu titik awal dari kesuksesan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. 3. Sanksi Hukuman 4. Menyelaskan pekerjaan tepat waktu. (Rahayu, 2021)	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan yang beralamat di Jalan. Raya Pelabuhan Gabion, Kecamatan Medan Belawan, Sumatera Utara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Mei 2022 s.d Desember 2022.

Jadwal penelitian ini bisa dilihat dari tabel dibawah ini sebagai berikut

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan Pelaksanaan																															
	Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022				November 2022							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Riset Awal				■																												
Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																
Bimbingan Proposal																■																
Seminar Proposal																		■														
Pengumpulan Data																			■	■	■	■										
Penyusunan Skripsi																							■	■								
Bimbingan Skripsi																								■	■	■	■					
Sidang Meja Hijau																															■	

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sandu S., 2015). Berdasarkan populasi penelitian diatas maka yang menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan yang berjumlah 278 orang karyawan.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian dan mengetahui gambaran dari populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang didapatkan dengan menggunakan metode tertentu untuk kemudian dianggap menjadi wakil dari populasi dalam penelitian (Masayu R, F., 2021). Sampel pada penelitian diambil menggunakan metode teknik sampel acak atau (*Random Sampling*). Sampel yang digunakan oleh penelitian sebanyak 278 orang karyawan, dan menggunakan teknik sampling adalah rumus *Slovine* yaitu sebagai berikut ini :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : Kesalahan Penarikan Sampel (Sampling Error = 10 %)

Jumlah sampel yang diperoleh yaitu :

$$n = \frac{278}{1 + 278(0.10)^2}$$

$$= 73,54 \text{ responden}$$

$$= 74 \text{ responden}$$

Tabel 3.3
Data Sampel Penelitian

No	Berdasarkan Bidang	Jumlah Karyawan	Rumus	Sampel
1.	Non Bidang	1	$\frac{1}{278} \times 74$	1
2.	Dinas SDM dan Umum	12	$\frac{12}{278} \times 74$	3
3.	Dinas Keuangan	12	$\frac{12}{278} \times 74$	3
4.	Dinas Pemasaran dan Bina Pelanggan	7	$\frac{7}{278} \times 74$	2
5.	Dinas Sistem Manajemen dan HSSE	9	$\frac{9}{278} \times 74$	2
6.	Dinas Perencanaan dan Pengendalian Operasi	24	$\frac{24}{278} \times 74$	6
7.	Dinas Pengelolaan Operasi	169	$\frac{169}{278} \times 74$	45
8.	Dinas Teknik	37	$\frac{37}{278} \times 74$	10
9.	Dinas Teknologi Informasi	7	$\frac{7}{278} \times 74$	2
	Total	278 Orang	-	74 Orang

Jadi jumlah sampel yang dibutuhkan adalah berjumlah 74 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam teknik penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.5.1 Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang berupa percakapan tanya jawab antara dua pihak bahkan bisa lebih yang bertujuan untuk menemukan suatu permasalahan yang didapatkan dalam penelitian. Teknik ini dilakukan dengan cara tanya jawab para karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.

3.5.2 Angket (*Questioner*)

Angket (*Questioner*) merupakan pertanyaan yang sudah disiapkan untuk mengetahui pendapat dari responden yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti. Teknik ini dilakukan dengan cara membuat tabel dalam bentuk angket (*questioner*) ini ditujukan para karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan yang menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *Checklist* maka hal itu pertanyaan memiliki 5 (lima) opsi. Berikut ini tabel skala likert :

Tabel 3.4
Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang setuju	3
4	TS	Tidak setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

Skala pengeukuran ini menggunakan *Skala Likert* dan responden akan diminta untuk mengisi pertanyaan yang sudah disediakan tersebut, kemudian untuk menguji kuesioner agar mendapatkan hasil yang akurat, maka dapat dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sehingga dalam pengujian validitas dan reliabilitas peneliti menggunakan aplikasi *Smart PLS* dimana dengan menggunakan analisa outer modern dengan jumlah responden sebanyak 74 orang.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik ini digunakan untuk menganalisis data kuantitatif dimana untuk menguji analisis data dengan menghitung angka. Analisis data adalah suatu proses pencarian hasil yang dimana akan disusun secara sistematis, data yang diperoleh berdasarkan hasil dari wawancara dan angket/kuesioner.

Penguji hipotesesi penelitian ini yang akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah sebagai metode persamaan struktural (SEM) yang bervariasi *Structural Equation Model* (SEM) yang merupakan suatu analisis teknik statistik dan mempunyai keunggulan tersendiri. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergerak dari pendekatan SEM berbasis kovarians ke pendekatan berbasis varians.

Pada analisis metode SEM-PLS terdapat dua model yaitu analisis model pengukuran (*Outer Model*) dan analisis model struktural (*Inner Model*). Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) dengan ini teknik yang akan dilakukan sebagai berikut ini :

3.6.1. Analisa Model Pengukur (*Outer Model*)

Analisis Model Pengukur (*Outer Model*) ini dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang akan digunakan layak untuk dijadikan pengukur (*Valid And Reliabel*). Hal ini dengan analisis model tersebut menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator – indikator yang akan dievaluasikan melalui *Convergent Validity* dan *Discriminat Validity* untuk pembentukan konstruk laten, kemudian melalui *Composite* dan *Cronbach Alpha* untuk blok indikator.

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji Validitas yang digunakan untuk menguji instrument atau mengukur sejauh mana kebenaran dalam setiap butir pertanyaan yang telah diberikan kepada responden untuk mendapatkan hasil yang valid dari kuesioner tersebut. Instrumen akan dinyatakan valid jika terdapat persamaan antar data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek. Maka dengan ini pengujian validitas PLS dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu :

a. Convergent Validity

Convergent Validity merupakan nilai loading factor pada variabel laten dengan indikatornya. Convergent Validity yang berhubungan dengan adanya prinsip pengukur (*Manifest Variabel*) dalam suatu konstruk berkolerasi tinggi. Nilai loading factor yang dikatakan harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *Confirmatory*, sedangkan nilai diatas 0,5 maka masih bisa untuk diterima kemudian nilai dibawah 0,5 maka harus dikeluarkan dari model, kemudian nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

b. Discriminant Validity

Discriminant Validity merupakan hasil pengukuran dalam meningkatkan sejauh mana untuk memastikan bahwa setiap konsep masing model laten yang berbeda dengan variabel lain. Discriminant Validity yang berhubungan dengan sebuah pengukuran (*Manifest Variabel*) dari konstruk yang tidak berkolerasi tinggi. Nilai cross loading dalam setiap variabel harus $> 0,70$ dimana cara ini untuk menguji validitas discriminat dengan indikator refleksi. Metode lain menggunakan untuk menguji discriminat validity dengan cara membandingkan akar kuadrat dari AVE.

c. Uji AVE

Uji AVE (Average Variance Extracted) metode ini digunakan untuk mengevaluasi discriminant validity dengan cara membandingkan akar kuadrat dari AVE. Nilai AVE untuk konstruk yang disarankan $> 0,05$.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang berdasarkan indikator dari variabel tersebut. Kuesioner dikatakan akan reliabel jika jawaban kuesioner tersebut mendapatkan hasilnya sama. Uji reliabilitas sebuah konstruk dengan indikator refleksi yang dapat dilakukan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* memberikan nilai yang lebih rendah dalam menguji reliabilitas konstraknya sehingga menyarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*. Dalam item pengukuran variabel laten memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai tersebut diatas 0,70 dan jika nilai 0,6 maka masih dapat untuk diterima.

3.6.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis Model Struktural (*Inner Model*) yang bertujuan untuk menghubungkan spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model) yang disebut inner relation. Analisis model struktural ini dapat diukur dengan melihat nilai model R-Square yang dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel. Setelah itu langkah selanjutnya untuk mengestimasi koefisien jalur yang bertujuan untuk melihat korelasi konstruk dan dapat diukur Uji t dari PLS serta signifikan dari koefisien parameter jalur struktural.

3.6.2.1. R-Square

Bertujuan untuk dapat mengevaluasi model struktural yang signifikan antar variabel. R-Square dengan perubahan nilai yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Nilai R-Square terdiri dari tiga klasifikasi yaitu 0,75 (substansial yang kuat), 0,50 (substansial yang sedang), 0,19 (substansial lemah).

3.6.2.2. F-Square

F-Square untuk mengetahui perubahan nilai R-Square pada konstruk endogen sehingga dapat melihat adanya pengaruh konstruk eksogen dengan konstruk endogen. Nilai F-Square terdiri dari 0,2 (kategori kecil), 0,15 (kategori sedang) dan 0,35 (kategori besar).

3.6.3. Penguji Hipotesis

Penguji hipotesis ini adanya pengaruh langsung dengan *Partial Least Square* (PLS). Penguji hipotesis terdapat beberapa analisis yang saling berhubungan yaitu : *Direct Effect* (pengaruh langsung) yang dapat membuktikan adanya pengaruh positif dengan secara langsung dari variabel. *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung) yaitu adanya pengaruh positif dengan secara tidak langsung antarvariabel. *Total Effect* (pengaruh total) adalah mengakumulasikan adanya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dan menghasilkan nilai yang signifikan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 74 karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *likert*. Karakteristik penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Dengan demikian terdapat gambaran deskriptif dari responden yang terdiri dari 74 responden berdasarkan karakteristik diatas.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase %
1	Laki – Laki	44 Orang	59,5
2	Perempuan	30 Orang	40,5
	Total	74 Orang	100

Sumber : Data yang diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat memperlihatkan bahwa sebagian besar responden penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 44 orang dengan persentase 59,5% dan perempuan yaitu 30 orang dengan persentase 40,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan ini terdapat responden laki-laki yang lebih banyak dibandingkan oleh perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (F)	Persentase %
1	< 25 Tahun	12 Orang	16,2
2	25 – 35 Tahun	21 Orang	28,4
3	35 – 40 Tahun	26 Orang	35,1
4	> 40 Tahun	15 Orang	20,3
	Total	74 Orang	100

Sumber : Data yang diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil karakteristik responden yang berdasarkan usia dapat dilihat bahwa responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 12 orang (16,2%), usia 25 – 35 tahun sebanyak 21 orang (28,4%), usia 35 – 40 tahun sebanyak 26 orang (35,1%) dan > 40 tahun sebanyak 15 orang (20,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan ini terdapat hasil karakteristik responden yang berdasarkan usia yang mempunyai mayoritas tertinggi usia responden yaitu rentang pada usia 35 – 40 tahun sebanyak 26 orang dengan nilai presentase (35,1%) dan terdapat hasil yang mempunyai mayoritas terendah yaitu < 25 tahun sebanyak 12 orang dengan nilai presentase (16,2%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase %
1	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	10 Orang	13,5

2	Diploma	20 Orang	27,0
3	Sarjana	28 Orang	37,8
4	Pascasarjana	16 Orang	21,6
	Total	74 Orang	100

Sumber : Data yang diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil karakteristik responden yang berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SLTA/ Sederajat/ Dibawahnya sebanyak 10 orang (13,5%), Diploma sebanyak 20 orang (27,0), Sarjana sebanyak 28 orang (37,8%) dan Pascasarjana sebanyak 16 orang (21,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan ini terdapat hasil karakteristik responden yang berdasarkan pendidikan yang mempunyai mayoritas tertinggi berpendidikan responden yaitu rentang pada berpendidikan Sarjana dibandingkan dengan SLTA/ Sederajat/ Dibawahnya.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase %
1	< 3 Tahun	22 Orang	29,7
2	3 – 9 Tahun	30 Orang	40,5
3	9 – 15 Tahun	19 Orang	25,7
4	> 15 Tahun	3 Orang	4,1
	Total	74 Orang	100

Sumber : Data yang diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil karakteristik responden yang berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa responden yang rentang masa kerja pada < 3 tahun sebanyak 22 orang (29,7%), masa kerja 3 – 9 tahun sebanyak 30

orang (40,5%), masa kerja 9 – 15 tahun sebanyak 19 orang (25,7%) dan > 15 tahun sebanyak 3 orang (4,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan ini terdapat hasil karakteristik responden yang berdasarkan masa kerja yang menunjukkan proposi tertinggi yaitu rentang pada masa kerja 3 – 9 tahun sebanyak 30 orang dengan nilai presentase (40,5%) dan terdapat hasil yang menunjukkan proposi terendah yaitu > 5 tahun sebanyak 3 orang dengan nilai presentase (4,1%).

4.1.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Deskripsi variabel penelitian ini akan menunjukkan hasil yang diperoleh dari kuesioner penelitian dengan item yang berhubungan dengan budaya organisasi.

Adapun hasil deskripsi variabel penelitian ini dapat dikemukakan berikut ini :

Tabel 4.5 Skor Angket Budaya Organisasi (X1)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	51	68,9	23	31,1	0	0	0	0	0	0
2	52	70,3	22	29,7	0	0	0	0	0	0
3	52	70,3	20	27,0	2	2,7	0	0	0	0
4	51	68,9	22	29,7	1	1,4	0	0	0	0
5	47	63,5	26	35,1	1	1,4	0	0	0	0
6	41	55,4	33	44,6	0	0	0	0	0	0
7	44	59,5	30	40,5	0	0	0	0	0	0
8	46	62,2	27	36,5	1	1,4	0	0	0	0

Sumber : Data yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil deskripsi variabel pada tabel 4.5 diatas dapat diperoleh keterangan sebagai berikut ini :

1. Pernyataan 1 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya melakukan inovasi dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan, diketahui bahwa terdapat 51

orang (68,9%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 23 orang (31,1%) yang memberikan tanggapan setuju.

2. Pernyataan 2 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan, diketahui bahwa terdapat 52 orang (70,3%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 22 orang (29,7%) yang memberikan tanggapan setuju.
3. Pernyataan 3 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu perusahaan menuntut saya untuk saling berkompetisi dengan pekerjaan lainnya, diketahui bahwa terdapat 52 orang (70,3%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 20 orang (27,0%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 2 orang (2,7%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
4. Pernyataan 4 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu perusahaan memungkinkan saya untuk bekerja dalam kelompok/tim, diketahui bahwa terdapat 51 orang (68,9%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 22 orang (29,7%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 1 orang (1,4%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
5. Pernyataan 5 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya berani mengambil keputusan ketika informasi yang saya dapat relevan, diketahui bahwa terdapat 47 orang (63,5%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 26 orang (35,1%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 1 orang (1,4%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
6. Pernyataan 6 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya tidak takut risiko yang akan saya hadapi dalam menjalankan tugas yang didapatkan, diketahui

bahwa terdapat 41 orang (55,4%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 33 orang (44,6%) yang memberikan tanggapan setuju.

7. Pernyataan 7 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu pimpinan perlu untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan, diketahui bahwa terdapat 44 orang (59,5%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 30 orang (40,5%) yang memberikan tanggapan setuju.
8. Pernyataan 8 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja, diketahui bahwa terdapat 46 orang (62,2%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 27 orang (36,5%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 1 orang (1,4%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Deskripsi variabel penelitian ini akan menunjukkan hasil yang diperoleh dari kuesioner penelitian dengan item yang berhubungan motivasi kerja. Adapun hasil deskripsi variabel penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut ini :

Tabel 4.6 Skor Angket Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	66,2	24	32,4	1	1,4	0	0	0	0
2	47	63,5	27	36,5	0	0	0	0	0	0
3	47	63,5	25	33,8	2	2,7	0	0	0	0
4	50	67,6	22	29,7	2	2,7	0	0	0	0
5	53	71,6	20	27,0	1	1,4	0	0	0	0
6	50	67,6	24	32,4	0	0	0	0	0	0
7	45	60,8	29	39,2	0	0	0	0	0	0
8	47	63,5	27	36,5	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil deskripsi variabel pada tabel 4.6 diatas dapat diperoleh keterangan sebagai berikut ini :

1. Pernyataan 1 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu perusahaan memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh kepada setiap karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, diketahui bahwa terdapat 49 orang (66,2%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 24 orang (32,4%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 1 orang (1,4%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
2. Pernyataan 2 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya selalu akan memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan, diketahui bahwa terdapat 47 orang (63,5%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 27 orang (36,5%) yang memberikan tanggapan setuju.
3. Pernyataan 3 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang aman, diketahui bahwa terdapat 47 orang (63,5%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 25 orang (33,8%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 2 orang (2,7%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
4. Pernyataan 4 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja, diketahui bahwa terdapat 50 orang (67,6%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 22 orang (29,7%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 2 orang (2,7%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
5. Pernyataan 5 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja, diketahui bahwa terdapat 53 orang (71,6%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 20 orang (27,0%)

yang memberikan tanggapan setuju, dan 1 orang (1,4%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.

6. Pernyataan 6 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan, diketahui bahwa terdapat 50 orang (67,6%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 24 orang (32,4%) yang memberikan tanggapan setuju.
7. Pernyataan 7 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya, sehingga saya termotivasi dalam bekerja, diketahui bahwa terdapat 45 orang (60,8%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 29 orang (39,2%) yang memberikan tanggapan setuju.
8. Pernyataan 8 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya termotivasi dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas dikarenakan tidak adanya diskriminasi yang saya alami, diketahui bahwa terdapat 47 orang (63,5%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 27 orang (36,5%) yang memberikan tanggapan setuju.

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Deskripsi variabel penelitian ini akan menunjukkan hasil yang diperoleh dari distribusi kuesioner penelitian dengan item yang berhubungan dengan disiplin kerja. Adapun hasil deskripsi variabel penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut ini :

Tabel 4.7 Skor Angket Disiplin Kerja (X3)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	64,9	21	28,4	5	6,8	0	0	0	0
2	48	64,9	24	32,4	2	2,7	0	0	0	0
3	48	64,9	24	32,4	2	2,7	0	0	0	0
4	51	68,9	23	31,1	0	0	0	0	0	0
5	41	55,4	32	43,2	1	1,4	0	0	0	0

6	50	67,6	23	31,1	1	1,4	0	0	0	0
7	48	64,9	24	32,4	2	2,7	0	0	0	0
8	42	56,8	28	37,8	4	5,4	0	0	0	0

Sumber : Data yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil deskripsi variabel pada tabel 4.7 diatas dapat diperoleh keterangan sebagai berikut ini :

1. Pernyataan 1 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya selalu hadir untuk bekerja jika tidak ada halangan, diketahui bahwa terdapat 48 orang (64,9%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 21 orang (28,4%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 5 orang (6,8%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
2. Pernyataan 2 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya selalu hadir dengan tepat waktu, diketahui bahwa terdapat 48 orang (64,9%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 24 orang (32,4%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 2 orang (2,7%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
3. Pernyataan 3 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, diketahui bahwa terdapat 48 orang (64,9%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 24 orang (32,4%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 2 orang (2,7%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
4. Pernyataan 4 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya akan selalu akan terus memperbaiki kesalahan saya dalam bekerja, diketahui bahwa terdapat 51 orang (68,9%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 23 orang (31,1%) yang memberikan tanggapan setuju.

5. Pernyataan 5 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu sanksi hukuman yang diterapkan akan ikut mempengaruhi kedisiplinan, diketahui bahwa terdapat 41 orang (55,4%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 32 orang (43,2%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 1 orang (1,4%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
6. Pernyataan 6 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saksi hukuman yang telah diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar, diketahui bahwa terdapat 50 orang (67,6%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 23 orang (31,1%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 1 orang (1,4%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
7. Pernyataan 7 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana dan jadwal yang telah ditentukan, diketahui bahwa terdapat 48 orang (64,9%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 24 orang (32,4%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 2 orang (2,7%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
8. Pernyataan 8 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa adanya masalah/kendala, diketahui bahwa terdapat 42 orang (56,8%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 28 orang (37,8%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 4 orang (5,4%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Deskripsi variabel penelitian ini akan menunjukkan hasil yang diperoleh dari distribusi kuesioner penelitian dengan item yang berhubungan dengan kinerja

karyawan. Adapun hasil deskripsi variabel penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut ini :

Tabel 4.8 Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	58,1	30	40,5	1	1,4	0	0	0	0
2	42	56,8	30	40,5	2	2,7	0	0	0	0
3	48	64,9	26	35,1	0	0	0	0	0	0
4	47	63,5	26	35,1	1	1,4	0	0	0	0
5	43	58,1	31	41,9	0	0	0	0	0	0
6	47	63,5	27	36,5	0	0	0	0	0	0
7	45	60,8	29	39,2	0	0	0	0	0	0
8	48	64,9	26	35,1	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil deskripsi variabel pada tabel 4.8 diatas dapat diperoleh keterangan sebagai berikut ini :

1. Pernyataan 1 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, diketahui bahwa terdapat 43 orang (58,1%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 30 orang (40,5%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 1 orang (1,4%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
2. Pernyataan 2 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu pekerjaan yang saya hasilkan sebagai karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, diketahui bahwa terdapat 42 orang (56,8%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 30 orang (40,5%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 2 orang (2,7%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
3. Pernyataan 3 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu pengembangan karir yang dapat dilakukan secara formal, diketahui bahwa terdapat 48 orang

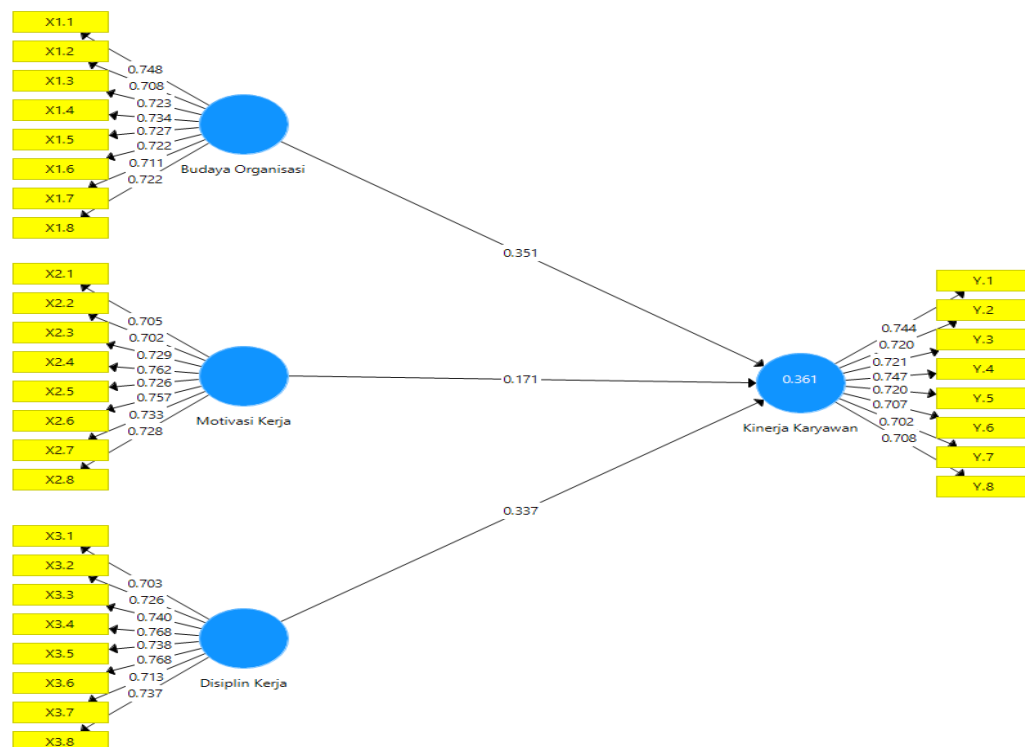
(64,9%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 26 orang (35,1%) yang memberikan tanggapan setuju.

4. Pernyataan 4 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya selalu berusaha agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, diketahui bahwa terdapat 47 orang (63,5%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 26 orang (35,1%) yang memberikan tanggapan setuju, dan 1 orang (1,4%) yang memberikan tanggapan kurang setuju.
5. Pernyataan 5 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya mampu memanfaatkan teknologi yang ada dengan baik, diketahui bahwa terdapat 43 orang (58,1%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 31 orang (41,9%) yang memberikan tanggapan setuju.
6. Pernyataan 6 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas diperusahaan, diketahui bahwa terdapat 47 orang (63,5%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 27 orang (36,5%) yang memberikan tanggapan setuju.
7. Pernyataan 7 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu pengawasan merupakan suatu penilaian kerja bagi para karyawan yang sedang diawasi, diketahui bahwa terdapat 45 orang (60,8%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 29 orang (39,2%) yang memberikan tanggapan setuju.
8. Pernyataan 8 terkait dengan frekuensi jawaban responden yaitu saya mampu bekerja secara mandiri, diketahui bahwa terdapat 48 orang (64,9%) yang memberikan tanggapan sangat setuju, 26 orang (35,1%) yang memberikan tanggapan setuju.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji model pengukuran (*Outer Model*) pada penelitian ini adalah konstruk pada masing – masing variabel yang akan dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas dari indikator – indikator pembentukan variabel laten dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Uji validitas ini dapat membuktikan hasil yang akan diperoleh akan baik jika penggunaan suatu pengukuran sesuai dengan teori yang akan digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Sehingga jika korelasi yang kuat antara konstruk dan item pernyataannya dan jika hubungannya lemah dengan variabel lainnya yaitu suatu cara untuk menguji validitas konstruk (*Construct Validity*). Validasi konstruk ini terdiri dari *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*. Model penelitian ini menggunakan metode kalkulasi *Partial Least Square* (PLS) algorithm dengan hasil sebagai berikut ini :



Gambar 4.1 *Outer Model*

4.2.2 Hasil Uji Convergent Validity

Uji convergent validity menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Indikator dapat dinyatakan memenuhi *Convergent Validity* jika dalam kategori yang baik terdapat nilai *outer loading* diatas 0,7 sehingga dinyatakan sebagai ukuran yang valid. Adapun hasil *Convergent Validity* yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9 Hasil Loading Factor

Budaya Organisasi (X1)		
Pernyataan	Loading Factor	Keterangan
1	0,748	Valid
2	0,708	Valid
3	0,723	Valid
4	0,734	Valid
5	0,727	Valid
6	0,722	Valid
7	0,711	Valid
8	0,722	Valid
Motivasi Kerja (X2)		
Pernyataan	Loading Factor	Keterangan
1	0,705	Valid
2	0,702	Valid
3	0,729	Valid
4	0,762	Valid
5	0,726	Valid
6	0,757	Valid
7	0,733	Valid
8	0,728	Valid
Disiplin Kerja (X3)		
Pernyataan	Loading Factor	Keterangan
1	0,703	Valid
2	0,726	Valid
3	0,740	Valid
4	0,768	Valid
5	0,738	Valid
6	0,768	Valid
7	0,713	Valid
8	0,737	

Kinerja Karyawan (Y)		
Pernyataan	Loading Factor	Keterangan
1	0,744	Valid
2	0,720	Valid
3	0,721	Valid
4	0,747	Valid
5	0,720	Valid
6	0,707	Valid
7	0,702	Valid
8	0,708	Valid

Sumber : Hasil Output PLS

Berdasarkan hasil uji *Convergent Validity* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dari semua item pernyataan dapat menunjukkan hasil yang valid. Karena nilai *loading factor* masing – masing memiliki nilai diatas 0,7.

4.2.3 Uji Average Variance Extracted

Uji average variance extracted (AVE) ini metode yang dapat dilihat untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Berikut ini terdapat hasil pengujian melalui metode AVE yang dapat ditunjukkan dalam bentuk tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.10 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Rata – rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya Organisasi	0,525
Disiplin Kerja	0,543
Kinerja Karyawan	0,520
Motivasi Kerja	0,534

Sumber : Hasil Output PLS

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai masing – masing konstruk terdapat nilai diatas 0,5. Maka dengan itu tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang akan diuji dan model penelitian ini dapat dikatakan validitas diskriminan yang baik.

4.2.4 Hasil Uji Discriminat Validity

Uji discriminat validity merupakan hasil pengujian untuk mengetahui suatu konstruk yang benar dan berbeda dari konstruk lain. Discriminat validity dari indikator refleksi ini dapat dilihat dengan nilai *Cross Loading* antara indikator dengan konstraknya. Demikian nilai discriminat validity ini terdapat nilai dari hasil PLS *Algorithm* program *Smart PLS* yang dapat ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.11 Output Discriminant Validity Budaya Organisasi

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X1.1	0,748	0,140	0,413	0,259
X1.2	0,708	0,066	0,251	0,048
X1.3	0,723	0,101	0,313	0,155
X1.4	0,734	0,238	0,393	0,133
X1.5	0,727	0,194	0,261	0,185
X1.6	0,722	0,116	0,292	0,060
X1.7	0,711	0,038	0,252	0,147
X1.8	0,722	0,130	0,304	0,155

Sumber : Hasil Output PLS

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai loading dari masing – masing item indikator terhadap konstraknya (X1) lebih besar nilainya dari 0,7 atau lebih besar nilainya dari pada nilai *Cross Loading*. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk discriminant validity terdapat nilai yang baik, dimana indikator dari blok indikator konstruk tersebut lebih baik dibandingkan pada blok lainnya.

Tabel 4.12 Output Discriminant Validity Motivasi Kerja

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X2.1	0,199	0,091	0,141	0,705
X2.2	0,043	0,093	0,144	0,702
X2.3	0,149	0,184	0,274	0,729
X2.4	0,214	0,322	0,340	0,762
X2.5	0,052	0,137	0,152	0,726
X2.6	0,198	0,262	0,295	0,757
X2.7	0,137	0,144	0,180	0,733
X2.8	0,009	0,154	0,205	0,728

Sumber : Hasil Output PLS

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai loading dari masing – masing item indikator terhadap kontruknya (X2) lebih besar nilainya dari 0,7 atau lebih besar nilainya dari pada nilai *Cross Loading*. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk discriminant validity terdapat nilai yang baik, dimana indikator dari blok indikator konstruk tersebut lebih baik dibandingkan pada blok lainnya.

Tabel 4.13 Output Discriminant Validity Disiplin Kerja

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X3.1	0,113	0,703	0,188	0,114
X3.2	0,040	0,726	0,268	0,210
X3.3	0,276	0,740	0,352	0,005
X3.4	0,143	0,768	0,390	0,296
X3.5	0,207	0,738	0,361	0,440
X3.6	0,076	0,768	0,383	0,177
X3.7	0,086	0,713	0,174	0,134
X3.8	0,130	0,737	0,348	0,137

Sumber : Hasil Output PLS

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai loading dari masing – masing item indikator terhadap kontruknya (X3) lebih besar nilainya dari 0,7 atau lebih besar nilainya dari pada nilai *Cross Loading*. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk discriminant validity terdapat nilai yang baik, dimana indikator dari blok indikator konstruk tersebut lebih baik dibandingkan pada blok lainnya.

Tabel 4.14 Output Discriminant Validity Kinerja Karyawan

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Y1	0,221	0,480	0,744	0,265
Y2	0,234	0,375	0,720	0,355
Y3	0,340	0,338	0,721	0,183
Y4	0,354	0,337	0,747	0,307
Y5	0,326	0,258	0,720	0,227
Y6	0,269	0,258	0,707	0,152
Y7	0,419	0,220	0,702	0,177
Y8	0,392	0,258	0,708	0,186

Sumber : Hasil Output PLS

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai loading dari masing – masing item indikator terhadap kontruknya (Y) lebih besar nilainya dari 0,7 atau lebih besar nilainya dari pada nilai *Cross Loading*. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk discriminant validity terdapat nilai yang baik, dimana indikator dari blok indikator konstruk tersebut lebih baik dibandingkan pada blok lainnya.

4.2.5 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas konstruk ini yang dapat diukur dengan *Composite Reliability* dari indikator untuk mengukur konstruk. Uji reliabilitas ini diperlukan untuk membuktikan akurasi dan ketepatan instrumen untuk mengukur konstruk.

Kehandalan skor harus cukup tinggi, sehingga kriteria yang baik dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability*. Jika nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Hasil nilai *Composite Reliability* dari hasil PLS *Algorithm* program *Smart PLS* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15 Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,898
Disiplin Kerja	0,905
Kinerja Karyawan	0,897
Motivasi Kerja	0,901

Sumber : Hasil Output PLS

Berdasarkan hasil tabel diatas maka nilai *Composite Reliability* masing – masing nilai konstruk berada di atas 0,70. Maka demikian dapat dinyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi reliabilitas yang baik.

4.2.6 Hasil Uji Cronbach Alpha

Uji cronbach alpha dapat dilihat jika suatu indikator dinyatakan sudah memenuhi nilai berada diatas 0,60. Berikut ini hasil pengujian nilai *Cronbach Alpha* dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 4.16 Cronbach Alpha

	Cronbach Alpha
Budaya organisasi	0,872
Disiplin kerja	0,882
Kinerja karyawan	0,869
Motivasi kerja	0,879

Sumber : Hasil Output PLS

Berdasarkan hasil tabel diatas maka nilai *Cronbach Alpha* masing-masing nilai konstruk berada di atas 0,60. Maka demikian dapat dinyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi reliabilitas yang baik.

4.2.7 Hasil Pengujian Model Stuktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*Inner Model*) yang dapat dilihat hubungan antara konstruk laten dengan hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikannya. Adapun hasil *Output PLS Algorithm* yang dapat diketahui dengan nilai *R-square* pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.17 R-Square

	R-square	Adjusted R-square
Kinerja Karyawan	0,361	0,333

Sumber : Hasil Output PLS

Berdasarkan hasil tabel diatas dinyatakan bahwa nilai *R-square* pengaruh secara bersama – sama atau simultan X1, X2 dan X3 terhadap Y adalah sebesar 0,361 dengan nilai *Adjusted R-square* 0,333. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen (X1,X2 dan X3) secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0,361 atau 36,1% dan dinyatakan memiliki model lemah. Oleh karena itu *adjusted R-square* yang bernilai 0,333 atau 33,3% maka pengaruh konstruk eksogen X1,X2 dan X3 terhadap Y termasuk model lemah.

4.2.8 Hasil Analisis F²

Uji *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengukuran *F-Square* atau *effect size* atau disebut juga efek perubahan R². Artinya, perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dan akan dapat

digunakan mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif paada konstruk endogen. Berikut ini adalah hasil F^2 untuk *effect size* :

Tabel 4.18 *F-Square*

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Budaya Organisasi			0,183	
Disiplin Kerja			0,162	
Kinerja Karyawan				
Motivasi Kerja			0,041	

Sumber : Hasil Output PLS

Berdasarkan hasil tabel *F-Square* diatas, maka dapat diberikan kesimpulan dari nilai tabel berikut ini :

- a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang memiliki F^2 sebesar 0,183 artinya terdapat efek yang rendah dari variabel budaya organisasi.
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki F^2 sebesar 0,41 artinya terdapat efek yang rendah dari variabel motivasi kerja.
- c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki F^2 sebesar 0,162 artinya terdapat efek yang rendah dari variabel disiplin kerja.

4.2.9 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Untuk penguji hipotesis ini dilakukan dengan melihat nilai *T statistics* yang dihasilkan dari proses *bootstraping*. Uji hipotesis akan diterima jika nilai *T statistic* lebih besar dari 1,658 dengan signifikan level 5% (*two tailed*). Maka hasil proses *bootstrapping* program

Smart PLS yang merupakan hasil *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.19 T Statistik

	Original Sampel	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ((O/STDEV))	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,351	0,364	0,104	3,373	0,001
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,337	0,338	0,108	3,110	0,002
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,171	0,204	0,092	1,867	0,049

Sumber : Hasil Output PLS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat disimpulkan dari pengaruh masing – masing variabel sebagai berikut ini :

1. Variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki pengaruh sebesar 0,001 dengan nilai t statistik sebesar 3,373 dan p values bernilai sebesar 0,001. Dimana nilai t statistic lebih besar dari 1,658 serta p values <0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan.
2. Variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki pengaruh sebesar 0,049 dengan nilai t statistik sebesar 1,867 dan p values bernilai sebesar 0,049. Dimana nilai t statistic lebih besar dari 1,658 serta p values <0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan.
3. Variabel disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki pengaruh sebesar 0,002 dengan nilai t statistik sebesar 3,110 dan p values bernilai sebesar 0,002. Dimana nilai t statistic lebih besar dari 1,658 serta p values <0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan.

4.3 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian dapat dijelaskan hasil hipotesis dari penelitian. Hasil analisis data dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hal ini ditunjukkan nilai loading factor yang ada pada outer model untuk variabel budaya organisasi (X_1) yang tertinggi pada nilai indikator pernyataan pertama yaitu dengan nilai sebesar 0,748. Variabel kinerja karyawan (Y) yang tertinggi pada nilai indikator pernyataan keempat yaitu dengan nilai sebesar 0,747. Maka dengan itu nilai koefisien jalur dengan nilai sebesar 0,351 dan nilai P-values sebesar 0,001.

Budaya organisasi yang baik akan menjadi kuat jika dapat mewujudkan keinginan karyawan untuk mendukung perkembangan dalam mencapai suatu tujuan bersama. Oleh karena itu perusahaan harus mewujudkan budaya organisasi yang sesuai dengan keinginan para karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan mendapatkan hasil yang menguntungkan untuk perusahaan.

Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan memiliki budaya organisasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan. Budaya organisasi yang baik akan ada dorongan untuk terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Yang

artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. budaya organisasi memiliki sistem nilai organisasi yang dianut oleh para karyawan dimana terdapat pengaruh terhadap cara kerja yang dilakukan.

Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2020); (Prayogi M, A., et al, 2021); (Kokiroba et al., 2021), hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. maka dengan itu dapat diartikan jika semakin meningkat budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkatkan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hal ini ditunjukkan nilai loading factor yang ada pada outer model untuk variabel motivasi kerja (X_2) yang tertinggi pada nilai indikator pernyataan keempat yaitu dengan nilai sebesar 0,762. Variabel kinerja karyawan (Y) yang tertinggi pada nilai indikator pernyataan keempat yaitu dengan nilai sebesar 0,747. Maka dengan itu nilai koefisien jalur dengan nilai sebesar 0,171 dan nilai P – values sebesar 0,049.

Motivasi kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas. Pemberian motivasi sangatlah dipentingkan dalam sebuah perusahaan. Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat dorongan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. motivasi

kerja akan meningkat dengan cara adanya motivasi yang sesuai dengan karyawan maka akan ada hubungan antara karyawan dan perusahaan yang terjalin dengan baik.

Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Orocomna et al., 2018); (Tugiyono, 2019), hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. maka dengan itu dapat diartikan jika semakin meningkat motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkatkan

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hal ini ditunjukkan nilai loading factor yang ada pada outer model untuk variabel disiplin kerja (X_3) yang tertinggi pada nilai indikator pernyataan keempat dan keenam yaitu dengan nilai sebesar 0,768. Variabel kinerja karyawan (Y) yang tertinggi pada nilai indikator pernyataan keempat yaitu dengan nilai sebesar 0,747. Maka dengan itu nilai koefisien jalur dengan nilai sebesar 0,337 dan nilai P – values sebesar 0,002.

Disiplin kerja harus ditegakkan dengan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. jika tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, maka akan terjadi tidak ada rasa tanggung jawab para karyawan. disiplin kerja yang jelas akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Yang artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. salah satu

faktor yang yang penting yaitu dengan menaati aturan yang diterapkan dan mempunyai rasa tanggung jawab.

Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arifudin, 2018); (Syafрина, 2017); (Dahlan & Rauf, 2022), hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. maka dengan itu dapat diartikan jika semakin meningkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkatkan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hal ini ditunjukkan nilai loading factor yang ada pada outer model untuk variabel budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) yang tertinggi pada nilai indikator simultan yaitu dengan nilai sebesar (0,748), (0,762), dan (0,768). Variabel kinerja karyawan (Y) yang tertinggi pada nilai indikator pernyataan keempat yaitu dengan nilai sebesar 0,747. Maka dengan itu nilai simultan koefisien jalur dengan nilai sebesar (0,351), (0,337) dan (0,171) dan nilai P – values simultan sebesar (0,001), (0,002) dan (0,049).

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang searah antara budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang secara nyata.

Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sitompu et al., 2021); (Widuri et al., 2020), hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. maka dengan itu dapat diartikan jika semakin meningkat budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Maka kinerja karyawan akan meningkatkan juga.

BAB 5

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan, maka penelitian dapat menguraikan kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Hasil penelittian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan dengan nilai P values sebesar 0,001.
2. Hasil penelittian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan dengan nilai P values sebesar 0,049.
3. Hasil penelittian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan dengan nilai P values sebesar 0,002.
4. Hasil penelittian ini menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam penelitian ini penulis dapat memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut ini :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi dalam memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan budaya organisasi yang baik bagi kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik maka sebaiknya PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan memberikan sebuah penghargaan atas prestasi yang didapatkan, fasilitas yang memadai dan banyak lagi. Sehingga akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.
3. Hendaknya perusahaan juga memperhatikan hal-hal yang berkaitan langsung dengan kedisiplinan dari pekerjaan sehari-hari para karyawan baik itu dari segi kenyamanan, keamanan.
4. Penelitian ini perlu dikembangkan lagi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain- lai.

5.3 KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan pelaksanaan yang dilakukan. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Pada penelitian ini hanya fokus pada variabel yang berhubungan dengan budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. sedangkan, masih banyak lagi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Jumlah responden didalam penelitian ini terbatas dan hanya sebanyak 74 orang

3. Dalam melakukan penelitian ini penulis masih menemukan keterbatasan untuk melakukan penelitian salah satunya proses pengelolaan data dan informasi yang dapat diberikan responden melalui kuesioner terkadang masih belum baik dan sempurna. Maka hal ini merekomendasikan untuk penulis selanjutnya agar dapat lebih baik lagi dalam mengelola data sehingga akan mendapatkan hasil yang sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid R. D. (2022). *Buku Ajar Manajemen SDM*. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2016). *Concept And Indicator Human Resource Management*. CV Budi Utama.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ajabar, & Marina, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 3(2), Hal. 80-91.
<https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp80>
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719–730.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 85–92.
<https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Andayani I. & Tirtayasa. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 139–144. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11027>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>

- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. In *Jurnal Manajemen Perpajakan: Vol. 4 (2)* (pp. 400–410).
- Arifudin, H. B. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis, 1(1)*, 1–15. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1)*, 101–118. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional Transaksional Dan Motivasi Kerja*. Cv Azka Pustaka.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim, 20(1)*, 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2)*, 191–206. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Cahya F. D. (2020). *Manajemn. Labuhan Batu : Sihsawit*.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E, 2(2)*, 113–125.
- Dahlan, D., & Rauf, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management, 7(1)*, 437–444.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. *Jembatan Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 15(2)*, 75–86.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Likuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma, 1(1)*, 56–67. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10062>
- Desi, D. E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 221–230. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2374>
- Dewi S, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689–1704. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25–37. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.74>
- Edowai, H., & Abubakar, A. M. (2020). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesejahteraan sosial kabupaten deiyai provinsi papua. 2(2), 121–127.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Erbin C., & Ernita R. D. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Kita Menulis.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fitri R, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung : Media Sains Indonesia.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Girsang, L., Zulkarnain, & Isnaniah. (2021). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>
- Gozali T, & Denni. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada STMB Multi Smart Medan). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 3(2), 93–112.

- Gultom, D. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perusahaan Gas Negara(Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Hamsinah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Cipta Media Nusantara.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215–221. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7462>
- Harahap S, F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hendra, K., Tripalupi, L. E., & Sujana, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210–219. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118>
- Hidayati, S., & Ripandi, R. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Di Bca Kcu Pangeran Jayakarta. *EDUKA : Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.32493/eduka.v3i1.3801>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ismail, I. F. (2021). *Dasar - Dasar Penelitian Pendidikan*. Klaten : Lakeisha.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83–94. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Janerista, O. S., & Jontro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Amtek Engineering Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 358–370.

- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
<https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
<https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juniarti, N., & Halin, H. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 111–116.
- Juwita, K. (2019). *Perilaku Organisasi*. Literasi Nusantara.
- Kamariah, K., & Junaidi, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 10(1), 59–66.
<https://doi.org/10.52333/kompetitif.v10i1.755>
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Khatulistiwa, T. P., Sawiji, H., & Susilowati, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yale Setya Sentosa. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 5(2), 71–81.
- Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2(4), 294–298.
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 16–25. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i1.2257>

- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F.(2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Mahpudin, E., & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Central Asia , Tbk Cabang Karawang. *Edonomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 65–72. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v6i2.1334>
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110–122. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3508>
- Marwan S, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung The Influence of Organizational Culture on Employee Performance in PT Sipatex Putri Lestari Majalaya Bandung. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 5807–5813.
- Masayu R. F. (2021). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Melati, S., & Rahayu, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Journal Nasional Manajemen Pemasaran Dan SDM*, 3(1), 26–38.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07(02), 33–39. <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120–127. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>

- Nelfianti F, Y. I., & Ary W, I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 120–128. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.202>
- Nesmi S., & Joost L, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 52–58.
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 352–362. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i3.354>
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesyia (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesyia.v5i1.618>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Orocomna, C., Tumbel, T., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 66–72.
- Panuluh T, B, D. & Gilang. A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Bandung*. 6(3), 6093–6100.
- Pradiva P, & Resa N, I. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Tabanan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 6(1), 12–22.
- Pramana, I. M. D., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 122–131.
- Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). the Role of Work Motivation in Mediating the Effect of the Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 211–220. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v1i2.75>
- Prayogi, M, A., & Lesmana. T. M. (2022). The Effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance. *Advances in Economics, Business and*

Management Research, 161(5), 122.
<https://doi.org/10.55927/mudima.v2i5.388>

- Prayogi, M, A., Farisi S., & Salwa. H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organization Citizhenship Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.
- Putri, M, A., & Darmawan. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Rahayu, E. P. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pinus Merah Abadi Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan RISET Manajemen*, Vol 10(3), 1–16.
- Rahayu E, A., & Ajimat. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 226–244.
- Rahman T., & Arin T, M, D. (2021). *Organisasi Dan Manajemen*. Medan : Kita Menulis.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI) Available*, 2(1), 27–40.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Riwan L, N. A. (2022). Implementasi Kebijakan Akreditasi Lembaga Diklat dan Pengaruh Terhadap Budaya Organisasi Di Badan Diklat Provinsi Gorontalo. *Jsiap, Jurnal Siap Pengembangan, Media Menuju, S D M Bersinergi, Aparatur*, IV(1), 1–8.
- Rizal, S, M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rumagit I, G., & Rate R. F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Wilayah (Persero) Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3938–3947.
- Sandu S., & Sodik A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 1–13.

- Santy M, A, N., & Abdurahman. Z. M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(3), 300–319.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316–325.
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 420–429.
- Semuel, M. A. (2021). *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Jakad Media Publishing.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 01(01), 1–8.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643–652. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sitompu, A. F., Surya, A., & Sinaga, A. A. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan. *Jurnal Darma Agung*, 29(2), 155–168. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i2.1056>
- Sugandha, S., & Yonata, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Prima Jaya. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(1), 77–87. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i1.93>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaeman, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Maybank Indonesia,Tbk. Cabang Pondok Indah. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(2), 182–194.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta : Budi Utama.
- Sularmi, L., & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 124–139.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3373>

- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i1.439>
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan. *Jurnal KREATIF Ilmiah*, 6(2), 1–17.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
- Talakua, Y., Anas, S., & Aqil, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Bhakti Rahayu Ambon. *Inovasi Penelitian*, 1(7), 1253–1270.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Telmanier, L. M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau berdasarkan pekerja laki-laki dan pekerja perempuan (studi kasus pada pt. pelindo marine service surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1–8.
- Tugiyono, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPK Pramidia Bandung. *Jurnal TEDC*, 13(3), 267–275.
- Udariansyah, D., & Hadinata, N. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Promosi Jabatan Dengan Metode Gauging Absence of Prerequisites (GAP). *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 7(1), 45–51. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v7i1.293>
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *Journal E-Proceeding of Management*, 5(1), 1123–1129.
- Upa P, M., & Idris M, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai SMK Negeri di Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Sosial*, 1(2), 133.
- Wahyudi L., & Antoni R. V. (2022). *Budaya Organisasi*. IPB Press.
- Wahyudi W, D., & Tupti. Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>

- Wahyuningsih, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kampus a Di Pekanbaru. *Motiva Jurnal Psikologi*, 3(2), 78–88. <https://doi.org/10.31293/mv.v3i2.5011>
- Wales, G., & Mandey, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4435–4444.
- Wardhana A. Y. M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PR Sukun Kudus The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at PR Sukun Kudus. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 5799–5806.
- Wartana, I. M. H., Adi, I. K. Y., & Asih, A. A. K. S. (2019). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Karywan Ukm Di Kabupaten Gianyar Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 25(1), 99–113.
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 319–334. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1178>
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 55–62.
- Wildan, A, M & Lailatun. S. (2021). *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM.
- Yuritanto. (2022). *Iklm Komunikasi Kompetensi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. Cv Azka Pustaka.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8306>

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Siti Nuraini
NPM : 1805160094
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 19 Maret 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Anak Ke : Pertama
Alamat : Jl. Kapten Rahmad Budin Gg.Delima Link.12
No.Telepon (HP) : 082288623794
Email : sitinuraini1903@gmail.com

1. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Adi Supriadi
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Nazariah
Pekerjaan : Mengurus Rumah Tangga
Alamat : Jl. Kapten Rahmad Budin Gg.Delima Link.12
No.Telepon (HP) : 081278892196
Email : -

2. DATA PENDIDIKAN FORMAL

2006-2012 : SD Negeri 064007 Medan
2012-2015 : SMP Negeri 20 Medan
2015-2018 : SMK Brigjend Katamso II Medan
2018-2022 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 21 November 2022

Siti Nuraini

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
TPK BELAWAN

Kepada Yth Bapak/ Ibu

PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)

TPK BELAWAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan Hormat

Izin saya untuk memperkenalkan diri, nama saya Siti Nuraini mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Informasi yang sudah diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan”**.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Saya sangat mengharapkan untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang ada. Kejujuran jawaban akan memberikan manfaat yang sangat berarti bagi penelitian ini, dan semoga hasilnya juga dapat berguna untuk memberikan masukan dan pertimbangan pihak manajemen. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu, dan dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi. Demikian saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat saya

Siti Nuraini

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas diri anda dengan benar pada daftar yang telah disediakan.
2. Isilah semua pertanyaan sesuai dengan pendapat saudara/i menggunakan tanda checklist (\checkmark) pada kolom yang telah disediakan.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda silang (X) pada huruf yang mewakili jawaban saudara:

1. Nama responden :

(Nama Boleh Tidak Diisi)

2. Jenis kelamin : a. Laki – Laki b. Perempuan

3. Usia anda saat ini : a. < 25 tahun
b. 25 - 35 tahun
c. 35 - 40 tahun
d. > 40 tahun

4. Pendidikan terakhir : a. SLTA/Sederajat/Dibawahnya
b. Diploma (D1 - D3)
c. Sarjana (S1)
d. Pasca Sarjana (S2-S3)

5. Masa kerja : a. < 3 tahun
b. 3 - 9 tahun
c. 9 - 15 tahun
d. > 15 tahun

III. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Isilah pernyataan kuesioner berikut ini sesuai dengan jawaban yang tersedia dan diberi tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia. Anda dapat memilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat :

PILIH LAH :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
Kuantitas						
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan sebagai karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
Sikap						
3.	Pengembangan karir yang dapat dilakukan secara formal					
Waktu						
4.	Saya selalu berusaha agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Efektivitas Biaya						
5.	Saya mampu memanfaatkan teknologi yang ada dengan baik.					
Hubungan Antar Karyawan						
6.	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas diperusahaan.					
Pengawasan						
7.	Pengawasan merupakan suatu penilaian kerja bagi para karyawan yang sedang diawasi.					
Kemandirian						
8	Saya mampu berkerja secara mandiri					

IV. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

Isilah pernyataan kuesioner berikut ini sesuai dengan jawaban yang tersedia dan diberi tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia. Anda dapat memilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat :

PILIH LAH :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Inovasi Dan Pengambilan Resiko						
1.	Saya melakukan inovasi dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan					
2.	Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan.					
Orientasi Tim						
3.	Perusahaan menuntut saya untuk saling berkompetisi dengan pekerjaan lainnya.					
4.	Perusahaan memungkinkan saya untuk bekerja dalam kelompok/tim.					
Risk Tolerance						
5.	Saya berani mengambil keputusan ketika informasi yang saya dapat relevan					
6.	Saya tidak takut risiko yang akan saya hadapi dalam menjalankan tugas yang didapatkan					
Loyalitas						
7.	Pimpinan perlu untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan					
8.	Penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja					

V. DAFTAR PERTANYAAN MOTIVASI KERJA

Isilah pernyataan kuesioner berikut ini sesuai dengan jawaban yang tersedia dan diberi tanda checklist (✓) pada kolom yang tersedia. Anda dapat memilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat :

PILIH LAH :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Aktualisasi Diri						
1.	Perusahaan memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh kepada setiap karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.					
2.	Saya selalu akan memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan.					
Keamanan						
3.	Perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang aman.					
4.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.					
Kebutuhan Akan Prestasi						
5.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja.					
6.	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan.					
Kebutuhan Akan Afiliasi						
7.	Saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya, sehingga saya termotivasi dalam bekerja.					
8.	Saya termotivasi dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas dikarenakan tidak adanya diskriminasi yang saya alami.					

VI. DAFTAR PERTANYAAN DISIPLIN KERJA

Isilah pernyataan kuesioner berikut ini sesuai dengan jawaban yang tersedia dan diberi tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia. Anda dapat memilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat :

PILIH LAH :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kehadiran						
1.	Saya selalu hadir untuk bekerja jika tidak ada halangan.					
2.	Saya selalu hadir dengan tepat waktu					
Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan Dan Tugas						
3.	saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.					
4.	saya akan selalu akan terus memperbaiki kesalahan saya dalam bekerja.					
Sanksi Hukuman						
5.	Sanksi hukuman yang diterapkan akan ikut mempengaruhi kedisiplinan.					
6.	Saksi hukuman yang telah diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.					
Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu						
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana dan jadwal yang telah ditentukan.					
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa adanya masalah/kendala.					

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	3	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4	5	5

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	3	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	4	4	4	5

4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	5	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4
5	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	4	5	4	5
5	4	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	4	5
3	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	3	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4
4	3	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5
4	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5
3	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	4	4

4	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5
4	3	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5

SmartPLS: C:\Users\USER\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer Sn.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Budaya Organi...	Disiplin Kerja	Kinerja Karyaw...	Motivasi Kerja
X1.1	0.748			
X1.2	0.708			
X1.3	0.723			
X1.4	0.734			
X1.5	0.727			
X1.6	0.722			
X1.7	0.711			
X1.8	0.722			
X2.1				0.705
X2.2				0.702
X2.3				0.729
X2.4				0.723

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

[Path Coefficients](#) [R Square](#) [Stop Criterion Changes](#) [Setting](#)
[Indirect Effects](#) [f Square](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Inner Model](#)
[Total Effects](#) [Discriminant Validity](#) [Outer Model](#)
[Outer Loadings](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Indicator Data \(Original\)](#)
[Outer Weights](#) [Model Fit](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Latent Variable](#) [Model Selection Criteria](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)
[Residuals](#)

Indicators

N. Indicator

- X1.1
- X1.2
- X1.3
- X1.4
- X1.5
- X1.6
- X1.7
- X1.8
- X2.1
- X2.2

17:27 09/11/2022

SmartPLS: C:\Users\USER\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer Sn.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Budaya Organi...	Disiplin Kerja	Kinerja Karyaw...	Motivasi Kerja
X2.3				0.729
X2.4				0.762
X2.5				0.726
X2.6				0.757
X2.7				0.733
X2.8				0.728
X3.1		0.703		
X3.2		0.726		
X3.3		0.740		
X3.4		0.768		
X3.5		0.738		
X3.6		0.729		

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

[Path Coefficients](#) [R Square](#) [Stop Criterion Changes](#) [Setting](#)
[Indirect Effects](#) [f Square](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Inner Model](#)
[Total Effects](#) [Discriminant Validity](#) [Outer Model](#)
[Outer Loadings](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Indicator Data \(Original\)](#)
[Outer Weights](#) [Model Fit](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Latent Variable](#) [Model Selection Criteria](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)
[Residuals](#)

Indicators

N. Indicator

- X1.1
- X1.2
- X1.3
- X1.4
- X1.5
- X1.6
- X1.7
- X1.8
- X2.1
- X2.2

17:27 09/11/2022

SmartPLS: C:\Users\USER\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer: Sn.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Budaya Organi...	Disiplin Kerja	Kinerja Karyaw...	Motivasi Kerja
X3.6		0.768		
X3.7		0.713		
X3.8		0.737		
Y.1			0.744	
Y.2			0.720	
Y.3			0.721	
Y.4			0.747	
Y.5			0.720	
Y.6			0.707	
Y.7			0.702	
Y.8			0.708	

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

[Path Coefficients](#) [R Square](#) [Stop Criterion Changes](#) [Setting](#)
[Indirect Effects](#) [f Square](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Inner Model](#)
[Total Effects](#) [Discriminant Validity](#) [Outer Model](#)
[Outer Loadings](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Indicator Data \(Original\)](#)
[Outer Weights](#) [Model Fit](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Latent Variable](#) [Model Selection Criteria](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)
[Residuals](#)

Windows taskbar: 17:27 09/11/2022

SmartPLS: C:\Users\USER\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer: Sn.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

Construct Reliability and Validity

Matrix Cronbach's Alpha rho_A Composite Reliability Average Variance Extracted (AVE) Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.872	0.881	0.898	0.525
Disiplin Kerja	0.882	0.891	0.905	0.543
Kinerja Karyawan	0.869	0.871	0.897	0.520
Motivasi Kerja	0.879	0.905	0.901	0.534

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

[Path Coefficients](#) [R Square](#) [Stop Criterion Changes](#) [Setting](#)
[Indirect Effects](#) [f Square](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Inner Model](#)
[Total Effects](#) [Discriminant Validity](#) [Outer Model](#)
[Outer Loadings](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Indicator Data \(Original\)](#)
[Outer Weights](#) [Model Fit](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Latent Variable](#) [Model Selection Criteria](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)
[Residuals](#)

Windows taskbar: 17:30 09/11/2022

SmartPLS: C:\Users\USER\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- aini7
- aini8
- aini9
- C3
- DataPelindo
- ECSI
- Nuraini
- Pelindo
- PelindoData
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation
- raini
- siti
- Sn
- Sn

Indicators

N.	Indicator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X2.1
10	X2.2

Sn.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion Cross Loadings Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
X1.1	0.748	0.140	0.413	0.259
X1.2	0.708	0.066	0.251	0.048
X1.3	0.723	0.101	0.313	0.155
X1.4	0.734	0.238	0.393	0.133
X1.5	0.727	0.194	0.261	0.185
X1.6	0.722	0.116	0.292	-0.060
X1.7	0.711	-0.038	0.252	0.147
X1.8	0.722	0.130	0.304	0.155
X2.1	0.199	0.091	0.141	0.705
X2.2	0.043	0.093	0.144	0.702
X2.3	0.149	0.184	0.274	0.729

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

[Path Coefficients](#) [R Square](#) [Stop Criterion Changes](#) [Setting](#)
[Indirect Effects](#) [f Square](#) [Inner Model](#)
[Total Effects](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Outer Model](#)
[Outer Loadings](#) [Discriminant Validity](#) [Indicator Data \(Original\)](#)
[Outer Weights](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Latent Variable](#) [Model Fit](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)
[Residuals](#) [Model Selection Criteria](#)

17:33 09/11/2022

SmartPLS: C:\Users\USER\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- aini8
- aini9
- C3
- DataPelindo
- ECSI
- Nuraini
- Pelindo
- PelindoData
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- raini
- siti
- Sn
- Sn
- nuraini4 [74 records]
- Archive

Indicators

No.	Indicator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X2.1
10	X2.2

Sn.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteria... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait R... Heterotrait-Monotrait R... Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Budaya Organi...	Disiplin Kerja	Kinerja Karyaw...	Motivasi Kerja
X2.1	0.199	0.091	0.141	0.705
X2.2	0.043	0.093	0.144	0.702
X2.3	0.149	0.184	0.274	0.729
X2.4	0.214	0.322	0.340	0.762
X2.5	0.052	0.137	0.152	0.726
X2.6	0.198	0.262	0.295	0.757
X2.7	0.137	0.144	0.180	0.733
X2.8	-0.009	0.154	0.205	0.728
X3.1	0.113	0.703	0.188	0.114
X3.2	0.040	0.726	0.268	0.210
X3.3	0.276	0.740	0.352	-0.005

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

[Path Coefficients](#) [R Square](#) [Stop Criterion Changes](#) [Setting](#)
[Indirect Effects](#) [f Square](#) [Inner Model](#)
[Total Effects](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Outer Model](#)
[Outer Loadings](#) [Discriminant Validity](#) [Indicator Data \(Original\)](#)
[Outer Weights](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Latent Variable](#) [Model Fit](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)
[Residuals](#) [Model Selection Criteria](#)

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

17:58 22/11/2022

SmartPLS: C:\Users\USER\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- aini8
- aini9
- C3
- DataPelindo
- ECSI
- Nuraini
- Pelindo
- PelindoData
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- raini
- siti
- Sn
- nuraini4 [74 records]
- Archive

Indicators

No.	Indicator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X2.1
10	X2.2

Sn.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

Discriminant Validity

	Budaya Organi...	Disiplin Kerja	Kinerja Karyaw...	Motivasi Kerja
X3.1	0.113	0.703	0.188	0.114
X3.2	0.040	0.726	0.268	0.210
X3.3	0.276	0.740	0.352	-0.005
X3.4	0.143	0.768	0.390	0.296
X3.5	0.207	0.738	0.361	0.440
X3.6	0.076	0.768	0.383	0.177
X3.7	-0.086	0.713	0.174	0.134
X3.8	0.130	0.737	0.348	0.137
Y.1	0.221	0.480	0.744	0.265
Y.2	0.234	0.375	0.720	0.355
Y.3	0.340	0.338	0.721	0.183
Y.4	0.354	0.337	0.747	0.307
Y.5	0.326	0.258	0.720	0.227
Y.6	0.269	0.258	0.707	0.152
Y.7	0.419	0.220	0.702	0.177
Y.8	0.392	0.258	0.708	0.186

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Square Stop Criterion Changes Setting

Indirect Effects f Square Inner Model

Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model

Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)

Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)

Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)

Residuals Model Selection Criteria

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

17:54
22/11/2022

SmartPLS: C:\Users\USER\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- aini8
- aini9
- C3
- DataPelindo
- ECSI
- Nuraini
- Pelindo
- PelindoData
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- raini
- siti
- Sn
- nuraini4 [74 records]
- Archive

Indicators

No.	Indicator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X2.1
10	X2.2

Sn.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

Discriminant Validity

	Budaya Organi...	Disiplin Kerja	Kinerja Karyaw...	Motivasi Kerja
X3.6	0.076	0.768	0.383	0.177
X3.7	-0.086	0.713	0.174	0.134
X3.8	0.130	0.737	0.348	0.137
Y.1	0.221	0.480	0.744	0.265
Y.2	0.234	0.375	0.720	0.355
Y.3	0.340	0.338	0.721	0.183
Y.4	0.354	0.337	0.747	0.307
Y.5	0.326	0.258	0.720	0.227
Y.6	0.269	0.258	0.707	0.152
Y.7	0.419	0.220	0.702	0.177
Y.8	0.392	0.258	0.708	0.186

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Square Stop Criterion Changes Setting

Indirect Effects f Square Inner Model

Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model

Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)

Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)

Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)

Residuals Model Selection Criteria

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

17:54
22/11/2022

SmartPLS: C:\Users\USER\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- aini7
- aini8
- aini9
- C3
- DataPelindo
- ECSI
- Nuraini
- Pelindo
- PelindoData
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation
- raini
- siti
- Sn

Indicators

N.	Indicator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X2.1
10	X2.2

PLS Algorithm (Run No. 1)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.361	0.333

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

Final Results [Path Coefficients](#) [Indirect Effects](#) [Total Effects](#) [Outer Loadings](#) [Outer Weights](#) [Latent Variable](#) [Residuals](#)

Quality Criteria [R Square](#) [f Square](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Discriminant Validity](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Model Fit](#) [Model Selection Criteria](#)

Interim Results [Stop Criterion Changes](#)

Base Data [Setting](#) [Inner Model](#) [Outer Model](#) [Indicator Data \(Original\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)

17:29 09/11/2022

SmartPLS: C:\Users\USER\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- aini7
- aini8
- aini9
- C3
- DataPelindo
- ECSI
- Nuraini
- Pelindo
- PelindoData
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation
- raini
- siti
- Sn

Indicators

N.	Indicator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X2.1
10	X2.2

PLS Algorithm (Run No. 1)

f Square

	Budaya Organi...	Disiplin Kerja	Kinerja Karyaw...	Motivasi Kerja
Budaya Organi...			0.183	
Disiplin Kerja			0.162	
Kinerja Karyawan				0.041
Motivasi Kerja				

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

Final Results [Path Coefficients](#) [Indirect Effects](#) [Total Effects](#) [Outer Loadings](#) [Outer Weights](#) [Latent Variable](#) [Residuals](#)

Quality Criteria [R Square](#) [f Square](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Discriminant Validity](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Model Fit](#) [Model Selection Criteria](#)

Interim Results [Stop Criterion Changes](#)

Base Data [Setting](#) [Inner Model](#) [Outer Model](#) [Indicator Data \(Original\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)

17:30 09/11/2022



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2323/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/3/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 14/3/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Siti Nuraini
NPM : 1805160094
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Bagaimana Disiplin yang dilakukan para Karyawan?
Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero)

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Siti Nuraini)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN


Nomor Agenda: 2323/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/3/2022

Nama Mahasiswa : Siti Nuraini
NPM : 1805160094
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 14/3/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Nugraha Pratama, SE., MM 14/3/2022

Judul Disetujui**)

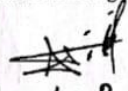
Pengaruh Budaya Organisasi
Motivasi Kerja dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)
TPK Belawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 19 Juli 2022

Dosen Pembimbing


(Nugraha Pratama, SE., MM)

Keterangan

*) Dusi oleh Pimpinan Program Studi

***) Dusi oleh Dosen Pembimbing

Seluruh dokumen oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menerima surat ini agar dicatat dan
memor dan tanggapi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2094 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 23 Dzulhijjah 1443 H
22 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cab. TPK Belawan
Jln. Raya Pelabuhan Gabati No.1 Belawan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Siti Nuraini
Npm : 1805160094
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menyalah surat ini agar dibuktikan
dengan dan tangganya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2094 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 22 Juli 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Siti Nuraini
N P M : 1805160094
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)
TPK Belawan

Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **22 Juli 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 23 Dzulhijjah 1443 H
22 Juli 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



Belawan, 08 Agustus 2022

Nomor : HM.03.05/8/8/1/BLSU/BLDS/TPBL-22

Lampiran : -

Perihal : Penerimaan Mahasiswi Riset

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menunjuk Surat Saudari Nomor : 2094/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 22 Juli 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan hal tersebut diatas, disampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui permohonan untuk melaksanakan permohonan Riset Pendahuluan Saudari dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu (S1) atas nama :

Nama : Siti Nuraini

NPM : 1805160094

Jurusan : Manajemen

Selanjutnya untuk pelaksanaannya kepada Mahasiswi agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum memulai melaksanakan Riset Pendahuluan wajib melapor kepada Superintendent SDM dan Hukum pada Bidang SDM dan Umum TPK Belawan;
2. Men taati semua aturan yang berlaku di perusahaan dan Wajib memahaminya;
3. Membuat surat pernyataan dari Universitas, apabila terjadi kecelakaan kerja maka perusahaan tidak bertanggung jawab;
4. Memberikan laporan hasil Riset Pendahuluan kepada TPK Belawan;

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

MANAGER SDM DAN UMUM




ADE MAYD WANDA MM

NIP. 101831



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Siti Nuraini
NPM : 1805160094
Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE, MM
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki kesesuaian (tanda baca, dan huruf awal kalimat).	26/08 '22	
Bab 2	Masih 2 akhir sub bab beri kesimpulan	26/08 '22	
Bab 3	Perbaiki halaman pada awal paragraf.	26/08 '22	
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Sehingga untuk seminar	30/08 '22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

Medan, 30 Agustus 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Nugraha Pratama, SE, MM



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 23 September 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

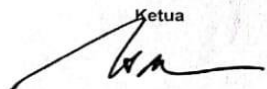
N a m a : Siti Nuraini
N .P.M. : 1805160094
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 19 Maret 2000
Alamat Rumah : Jalan Kapten Rahmad Budin Gg.Delima Lingkungan 12, Kelurahan Terjun
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Latih belakany Masalah; ceritakan rumpit melakukan penelitian, fenomena? Aduatkan batasan masalah, tembakakan teori;
Bab II	Sistematisa kutipan, setelah sub judul pakai sugedimah, kerangka konseptual?
Bab III	Jenis penelitian, indikator di definisi zps, waktu penelitian?
Lainnya	Saran : cantumkan alat analisis, pakai yg selain SPSS, mis: PLS.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus


Medan, Jumat, 23 September 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Nugraha Pratama SE., MM

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pemanding

Sapriyal Manurung, SE., MA



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 23 September 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Siti Nuraini
N .P.M. : 1805160094
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 19 Maret 2000
Alamat Rumah : Jalan Kapten Rahmad Budin Gg.Delima Lingkungan 12,
Kelurahan Terjun
JudulProposal :Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia
(Persero) TPK Belawan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Nugraha Pratama SE., MM**

Medan, Jumat, 23 September 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Pembimbing

Nugraha Pratama SE., MM

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Saprinal Manurung,SE.,MA

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan / I

Assoc.Prof. Dr. Ado Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN:0105087601



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/18/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20235 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 3524/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 30 Rabiul Awwal 1444 H
26 Oktober 2022 M

Kepada Yth
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cab. TPK Belawan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Siti Nuraini**
N P M : **1805160094**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal



Belawan, 11 November 2022

Nomor : HM.03.05/11/11/2/BLSU/BLDS/TPBL-22
Lampiran : 1
Perihal : Penyelesaian Riset

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara

Menunjuk Surat Saudari Nomor : 3524/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 26 Oktober 2022 perihal Menyelesaikan Riset.

Sehubungan hal tersebut diatas, disampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui permohonan untuk melaksanakan riset akhir Saudari dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu (S1) atas nama :

Nama : Siti Nuraini
NPM : 1805160094
Jurusan : Manajemen

Selanjutnya untuk pelaksanaannya kepada Mahasiswi agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum memulai melaksanakan Riset Akhir wajib melapor kepada Superintendent SDM dan Hukum pada Bidang SDM dan Umum TPK Belawan;
2. Mentaati semua aturan yang berlaku di perusahaan dan Wajib memahaminya;
3. Membuat surat pernyataan dari Universitas, apabila terjadi kecelakaan kerja maka perusahaan tidak bertanggung jawab;
4. Memberikan laporan hasil Riset Akhir kepada TPK Belawan;

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

MANAGER SDM DAN UMUM



ADE MAYDWIANDA MM
NIP. 101831





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 : SITI NURAINI
N P M : 1805160094
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) TPK
BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 2022

Pembimbing Skripsi

NUGRAHA PRATAMA, S.E., MM.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Siti Nuraini
N.P.M : 1805160094
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama SE.MM
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) TPK Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki kalimat & penyajian	26/08 '22	
Bab 2	Masing ² akhir & sub bab beri kesimpulan	26/08 '22	
Bab 3	Rapikan dan sesuaikan halaman, sesuaikan dengan BAB 1.	16/10 '22	
Bab 4	Perbaiki kalimat di karakteristik responden, tambah pengelompokan di hasil analisis	15/11 '22	
Bab 5	Perbaiki & sesuaikan saran sesuai kondisi sebenarnya.	16/11 '22	
Daftar Pustaka	Periksa & perbaiki kutipan dari dosen UNSU.	16/11 '22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang meja hijau	22/11 '22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.St.)

Medan, 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Nugraha Pratama SE.MM)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT. PERPUSTAKAAN

Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 00059/A.AP.PT/X/2018
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567
Ⓜ <http://perpustakaan.umsu.ac.id> ✉ perpustakaan@umsu.ac.id 📍 [perpustakaan_umsu](#)

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1431/KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Siti Nuraini
NPM : 1805160094
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 18 Muharam 1444 H.
16 Agustus 2022 M.

Kepala UPT Perpustakaan



Assoc. Prof. Muhammad Arifin, M.Pd.