

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA DI PT AUGUST INDONESIA JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Menempuh Ujian Akhir Program Strata (S1)

Program Manajemen STIE STAN-Indonesia Mandiri

Disusun oleh:

Revi Siti Nurmayanti

NIM. 381741025



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN-INDONESIA MANDIRI

BANDUNG

2020

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA DI PT AUGUST INDONESIA JAYA

Penulis : Revi Siti Nurmayanti

NIM : 381741025

Bandung, 04 Juni 2020

Mengesahkan,

Pembimbing,

Ketua Program Studi

(Dede Suryana, Ir., M.Si.)

(Evan Jaelani, S.T., M.M.)

Mengetahui,

Wakil Ketua I

(Patah Herwanto, S.T., M.Kom.)

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI AKHIR

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DI PT AUGUST INDONESIA JAYA

Telah melakukan sidang tugas akhir pada hari Selasa, 04 Juni 2020 dan telah melakukan revisi sesuai dengan masukan pada sidang tugas akhir.

Bandung, 04 Juni 2020

Menyetujui,

No	Nama	Penguji	Tanda Tangan
1	Dede Suryana, Ir., M.Si	Pembimbing	
2	Evan Jaelani, ST.,M.M	Penguji 1	
3	Novi Rukhviyanti, S.T., M.Si.	Penguji 2	

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Revi Siti Nurmayanti

Nim : 381741025

Jurusan/Program Studi : Manajemen/Strata Satu

Dengan ini menyatakan yang sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DI PT AUGUST INDONESIA
JAYA”**

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Bandung, Juni 2020

Yang membuat pernyataan

Revi Siti Nurmayanti

Nim 381741025

ABSTRAK

Penelitian ini berawal dari ditemukannya ada permasalahan pada kinerja karyawan. Masalah yang terlihat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan yang rendah yang diakibatkan oleh disiplin kerja dan budaya organisasi yang kurang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja di PT. August Indonesia Jaya . Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, data diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada 35 responden, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada **PT. August Indonesia Jaya**, sehingga dalam penelitian ini adalah metode sensus. Data dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana dengan program *software SPSS version 20,0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada **PT. August Indonesia Jaya**.

Kata kunci: Disiplin kerja, Budaya Organisasi, Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study originated from the discovery there are problems on employee performance. Problems seen in this study is the low employee performance caused by work discipline and organizational culture that is less than optimal.

This study aims to determine how much influence the work discipline and organizational culture of performance at PT. August Indonesia Jaya. . This research was conducted by survey method, the data obtained by distributing questionnaires to 35 respondents, the population in this study were all employees at PT. August Indonesia Jaya. , so in this study is a census method. Data were analyzed using Simple Linear Regression Analysis with SPSS version 20.0 software program for Windows.

The results showed that the influence of labor discipline and organizational culture have a significant effect on the performance of employees at PT. August Indonesia Jaya.

Keywords: Discipline of work, organizational culture, employee performance

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	I
ABSTRAK.....	IV
ABSTRACT.....	V
DAFTAR ISI.....	VI
DAFTAR TABEL.....	IX
UCAPAN TERIMA KASIH.....	XII
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2 HASIL PENELITIAN SEBELUMNYA	8
1.2.1 Penelitian Konsistensi.....	8
1.2.2 Penelitian Inkonsistensi	8
1.3 IDENTIFIKASI MASALAH.....	9
1.4 TUJUAN PENELITIAN	9
1.5 KEGUNAAN PENELITIAN	10
1.5.1 Kegunaan Teoritis.....	10
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN	
HIPOTESIS	12
2.1 TINJAUAN PUSTAKA	12
2.2 PERILAKU ORGANISASI	12
2.3 BUDAYA ORGANISASI.....	13
2.3.1 Fungsi Budaya Organisasi.....	14
2.3.2 Bentuk-bentuk Budaya Organisasi.....	15
2.3.3 Indikator Budaya Organisasi.....	16
2.3.4 Manfaat Budaya Organisasi	17
2.4 DISIPLIN KERJA	17
2.4.1 Indikator Disiplin Kerja.....	18
2.4.2 Macam-macam Disiplin Kerja.....	19
2.5 KINERJA KARYAWAN.....	20

2.5.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.5.3 Dimensi Kinerja Karyawan	22
2.6 KERANGKA PEMIKIRAN	24
2.7 HIPOTESIS PENELITIAN	24
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	26
3.1 OBJEK PENELITIAN	26
3.2 METODE PENELITIAN	26
3.2.1 Unit Analisis.....	27
3.2.2 Sampel dan Populasi.....	27
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel.....	27
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.2.5 Jenis dan Sumber Data	28
3.2.6 Operasional Variabel.....	28
3.2.7 Instrumen Penelitian.....	30
3.2.8 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran.....	31
3.2.8.1 Uji Validitas.....	31
3.2.8.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.2.9 Teknik Analisis Deskriptif.....	32
3.2.9.1 Profil Responden	33
3.2.9.2 Rentang Skala.....	33
3.2.9.3 Analisis Korelasi	35
3.2.10 Pengujian Hipotesis	36
3.2.10.1 Model Statistik	37
3.2.10.2 Uji Simultan (Uji-F)	37
3.2.10.3 Uji Parsial (Uji-t).....	38
3.2.10.4 Koefisien Determinasi	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	41
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	42
4.2.1 Uji Validitas	42

4.2.2 Uji Reliabilitas	43
4.3 ANALISIS DESKRIPTIF	44
4.3.1 Profil Responden.....	45
4.3.2 Variabel Budaya Organisasi.....	48
4.3.3 Variabel Disiplin Kerja.....	54
4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan.....	62
4.4 UJI HIPOTESIS	68
4.4.1 Uji Simultan	68
4.4.2 Uji Parsial.....	69
4.4.3 Uji Koefisien Determinasi.....	71
4.4.4 Uji Korelasi.....	72
4.5 PEMBAHASAN	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 KESIMPULAN	75
5.2 SARAN	75
DAFTAR PUSTAKA	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Company Value PT August Indonesia Jaya</i>	4
Tabel 1.2 Absensi Karyawan.....	7
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.....	30
Tabel 3.3 Kriteria Pengukuran Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja	34
Tabel 3.4 Kriteria Pengukuran Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3.5 Kriteria Koefisien Korelasi	36
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.3 Kriteria Pengukuran Rentang Skala	45
Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4.5 Usia Responden.....	46
Tabel 4.6 Status Pernikahan Responden	46
Tabel 4.7 Masa Kerja Responden.....	47
Tabel 4.8 Pendidikan Terakhir Responden	47
Tabel 4.9 Perusahaan meminta anda untuk selalu melakukan inovasi dalam bekerja	48
Tabel 4.10 Perusahaan menuntut anda untuk berani mengambil resiko dalam pekerjaan.....	49
Tabel 4.11 Perusahaan meminta anda agar bisa menyelesaikan tugas dengan teliti	50
Tabel 4.12 Perusahaan meminta anda untuk menyelesaikan tugas dengan fokus terhadap hasil akhir	50
Tabel 4.13 Keputusan perusahaan selalu mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang dalam organisasi	51
Tabel 4.14 Perusahaan menginginkan anda menyelesaikan tugas dengan kerjasama tim	52
Tabel 4.15 Perusahaan ingin anda bersifat agresif dalam bekerja daripada santai	53
Tabel 4.16 Perusahaan menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.....	54
Tabel 4.17 Anda selalu hadir ke kantor tepat pada waktunya	55

Tabel 4.18	Anda selalu meminta izin ke atasan apabila tidak masuk kerja	56
Tabel 4.19	Anda selalu mengikuti aturan perusahaan yang telah ditetapkan	56
Tabel 4.20	Anda bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan	57
Tabel 4.21	Anda merasa memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada anda	58
Tabel 4.22	Anda selalu teliti dan penuh perhitungan ketika bekerja	59
Tabel 4.23	Anda selalu menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati.....	59
Tabel 4.24	Anda mengikuti etika yang baik ketika sedang bekerja	60
Tabel 4.25	Anda bersikap sopan kepada semua yang menjadi pelanggan.....	61
Tabel 4.26	Anda mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	62
Tabel 4.27	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi	63
Tabel 4.28	Jumlah pekerjaan anda selesaikan selalu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	63
Tabel 4.29	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan anda tepat waktu	64
Tabel 4.30	Anda cenderung memaksimalkan waktu yang anda miliki dalam bekerja ..	65
Tabel 4.31	Anda senang memaksimalkan sumber daya yang tersedia di perusahaan dengan baik	66
Tabel 4.32	Anda selalu mencoba mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum meminta bantuan	67

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Maha Besar Allah, Maha Pengasih dan Maha Penyayang karena anugerah rahmat dan nikmat yang diberikan-Nya peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Di PT.August Indonesia Jaya”.

ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1), dan meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.

Selama penyelesaian skripsi ini peneliti menjalani berbagai kesulitan karena keterbatasan kemampuan pengetahuan dalam penyusunan skripsi. Peneliti menyadari tidak dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa bimbingan, saran, bantuan, dan dukungan moral dari berbagai pihak. Peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk menciptakan karya tulis yang lebih baik lagi. Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi kemajuan dunia pendidikan.

Bandung, 04 Juni 2020

Peneliti,

Revi Siti Nurmayanti

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Di PT. August Indonesia Jaya” telah tuntas dikerjakan penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat bantuan, bimbingan, nasihat, dan saran dari berbagai pihak, segala hambatan tersebut akhirnya dapat diatasi dengan baik. Kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan yang memungkinkan terselesaikannya skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Allah SWT berkat Rahmat dan Karunia-Nya serta Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia ke zaman yang penuh akan cahaya ilmu. Dan dapat peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Bapak Dede Suryana, Ir., M.Si. Selaku Dosen pembimbing, yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kasih sayang, kesabaran, ketelitian kepada peneliti sehingga penelitian dan penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT memberi balasan yang lebih baik dan semoga Allah SWT selalu menyanyangi dan melindungi beliau.
2. Bapak Dr. Chairuddin, Ir., M.M., M.T Selaku Ketua STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
3. Bapak Evan Jaelani, S.T., M.M Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
4. Bapak Patah Pherwanto, S.T., M.Kom selaku Wakil Ketua Bidang Akademik STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.

5. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis Selama menempuh pendidikan di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
6. Seluruh Staff Administrasi, BAAK, BAUKe, Perpustakaan, Kebersihan, Keamanan dan Karyawan STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung
7. Bapak Danny Darusman beserta seluruh jajaran staff dan karyawan PT. August Indonesia Jaya, yang telah memberikan izin, bantuan dan semangat kepada peneliti dalam menjalani kegiatan penelitian dan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ayahanda Dede Suryana yang selalu sabar dan memberikan begitu banyak dukungan, semangat, kasih sayang, bantuan moril dan materil serta tak pernah lelah berdoa untuk saya hingga hari ini. Semoga Allah SWT selalu meridhoi.
9. Adik Saya Ida Farida, Neng santi & Ahmad fajar sidiq beserta keluarga besar tercinta yang senantiasa selalu memberi dukungan dan doa.
10. Teman satu angkatan dan teman satu bimbingan Ryana Eka Kusuma , Rangga Titis Wijaya, Jaenal Mutaqin, dan semua teman yang tidak bisa disebutkan satu per satu terimakasih atas waktu, pengalaman dan kebersamaan selama menempuh pendidikan di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.

Terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak mungkin disebutkan satu demi satu pada ruang yang terbatas ini, atas partisipasi dan kontribusi yang diberikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Semoga Allah SWT membalas atas segala kebaikan dan melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Robbal 'Alamin.

Bandung, 04 Juni 2020

Peneliti,

Revi Siti Nurmayanti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini perusahaan-perusahaan di Indonesia diharapkan pada tantangan masa depan yang salah satunya dipicu oleh globalisasi. Globalisasi tersebut ditandai oleh adanya perdagangan internasional dan jasa internasional yang semakin meningkat. Peningkatan itu pun antara lain dipengaruhi oleh teknologi informasi dan perkembangan ilmu pengetahuan yang semakin maju. Perusahaan-perusahaan yang mampu bertahan dan menang dalam persaingan adalah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya yang dimiliki, banyak perusahaan yang mengalami penurunan usaha karena memperhatikan kegiatan operasionalnya saja tanpa memperhatikan sumber daya yang dimiliki. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena penggerak dinamika operasional perusahaan berasal dari kekuatan sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson,

2002 : 80). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005 : 69). Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan budaya organisasi dan disiplin kerja. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309).

Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:181-198), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:187).

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005:79). Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006:190).

Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006 : 23) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisien. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa kedisiplinan akan berdampak negatif pada perusahaan (Saydam, 2005 : 48).

Kompresor Agustus adalah perusahaan produksi khusus sekrup kompresor modern, yang memiliki teknologi inti kompresor udara ulir, memiliki hak properti intelektual independen penuh, dan berdasarkan tinjauan ketat perizinan pangkalan manufaktur kompresor udara sekrup. Pabrik mencakup area seluas 200.000 meter persegi, luas bangunan 120.000 meter persegi dan total staf lebih dari 1.200, di antaranya lebih dari 300 tenaga profesional dan teknis.

Saat ini, perusahaan ini adalah industri global 500 perusahaan teratas, adalah perusahaan industri nasional sepuluh manfaat kunci dalam industri, adalah

perusahaan teknologi tinggi nasional kunci, adalah salah satu perusahaan berskala besar di industri mesin Provinsi Zhejiang. Secara berturut-turut, kami telah dinilai sebagai perusahaan tingkat lanjut layanan kepuasan pengguna nasional, memimpin produk untuk memuaskan produk kepuasan pelanggan nasional “Triple Crown”.

August Compressor, memiliki tim R&D yang kuat, profesional untuk mengeksplorasi sistem udara tekan sempurna yang sempurna dan solusi, terus-menerus mengoptimalkan kinerja produk dan teknologi proses manufaktur. Perusahaan yang mengandalkan kekuatan penelitian dan pengembangan, peralatan produksi yang maju dan sistem kontrol kualitas yang sempurna, yang mengkhususkan diri pada produksi Agustus ini, kompresor sekrup udara, saat ini telah membentuk SF, berpendingin udara, SW water-cooled, SF (W) T inverter seri, seri (C) Y seri mesin mobile, seri SDK pertambangan, seri frekuensi magnet permanen MP, XG (P) T kompresi tahap duble dan sebagainya pada tujuh seri besar sekrup kompresor udara seri produk, kinerja kualitas mencapai tingkat mahir internasional, industri produk di seluruh negara, dan diekspor ke Eropa, Asia Tenggara, Timur Tengah dan daerah lain, disukai oleh pengguna.

Kompresor August didedikasikan untuk menyediakan Anda dengan produk dan layanan berkualitas.

Tabel 1.1 *Company Value PT August Indonesia Jaya*

<i>Excellence</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Doing ordinary things extra ordinary well</i>
<i>Integrity</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>what we promise is what we deliver</i>
<i>Passion</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>when passion drives ,nothing is impossible</i>

<i>Speed</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>customer time is valuable ,we make all done faster</i>
<i>Together</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>is our success</i>

Sumber : PT. August Indonesia Jaya, 2020

Terdapat beberapa masalah dalam budaya perusahaan. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan ADS, mereka mengatakan bahwa dalam mengambil keputusan perusahaan tidak selalu mempertimbangkan karyawan dan juga dalam beberapa hal penerapan *company value* tidak berjalan baik. Selain budaya organisasi, organisasi harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja karyawan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Mondy dan Noe (2005) disiplin merupakan kontrol diri dan tingkah laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi. Tindakan disiplin memberikan suatu penalti atas karyawan yang gagal memenuhi standar dan disiplin juga merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Terkadang kekurangtahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan *indiscipliner*. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan oleh pegawai bermasalah antara lain terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja dan ketidak patuhan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku.

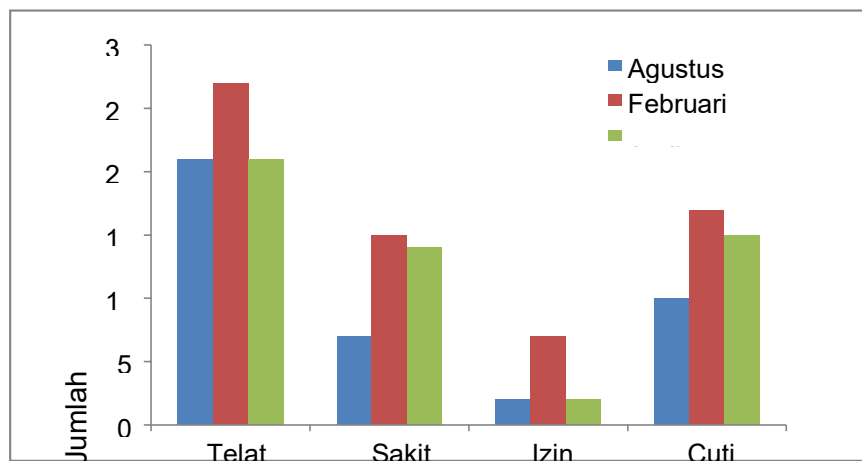
Kinerja karyawan yang baik merupakan *output* dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi

(Moh,As'ad, 2004).

Dalam wawancara pra-survey dengan Bapak Danny Darusman selaku Manager PT August Indonesia Jaya, beliau mengungkapkan masih terdapat beberapa masalah dalam hal kedisiplinan. Terdapat karyawan yang masih suka telat untuk masuk kantor. Sesuai penuturan beliau, akan memberikan *reward* kepada karyawan yang bila masuk ke kantor lebih cepat 15 menit sebelum jam kerja aktif. *Reward* berupa insentif yang besarnya ditentukan berdasarkan berapa kali karyawan dapat datang lebih awal.

Selain itu, jumlah jam keterlambatan yang ditolerir oleh perusahaan dalam sebulan adalah sebanyak 360 menit setiap bulannya atau sekitar 12 menit setiap harinya. Jika ada karyawan yang membukukan jumlah jam keterlambatan di atas ketentuan yang telah ditentukan, maka karyawan akan mendapatkan Surat Peringatan 1 serta jumlah hari cuti karyawan tersebut akan dikurangi

Tabel 1.2 Absensi Karyawan



Sumber : Data diolah dari PT August Indonesia Jaya, 2020

Terlihat dari diagram di atas bahwasannya tingkat kedisiplinan karyawan untuk masuk kantor tepat waktu masih rendah. Selalu saja di setiap harinya terdapat karyawan yang telat masuk kantor dengan berbagai alasan. Dari jumlah total 20 karyawan, setiap bulannya ada setengah dari jumlah total karyawan yang jumlah jam terlambatnya terhitung tinggi.

Berdasarkan pemaparan dan berbagai persoalan di atas, maka peneliti ingin mengetahui apakah karyawan puas dengan adanya sistem yang diterapkan perusahaan dalam hal kedisiplinan serta budaya yang ada di perusahaan dan apakah hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti mengambil judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AUGUST INDONESIA JAYA”**.

1.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1.2.1 Penelitian Konsistensi

Dalam penelitian yang dilakukan Kumajas et, al (2016) menyatakan bahwa budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Wulandari (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2.2 Penelitian Inkonsistensi

Tidak semua peneliti setuju bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh dan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Wan dedi dan Zulaspan (2019) meneliti bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Siti (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka didefinisikan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi Budaya Organisasi di PT August Indonesia Jaya?
2. Bagaimana kondisi disiplin kerja di PT August Indonesia Jaya?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan di PT August Indonesia Jaya?
4. Apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. August Indonesia Jaya ?
5. Apakah terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. August Indonesia Jaya?
6. Apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. August Indonesia Jaya?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi Budaya Organisasi di PT August Indonesia Jaya
2. Untuk mengetahui kondisi disiplin kerja di PT August Indonesia Jaya
3. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan di PT August Indonesia Jaya
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. August Indonesia Jaya
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. August Indonesia Jaya.

6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. August Indonesia.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini meliputi kegunaan teoritis dan kegunaan praktisi.

Adapun kegunaannya sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk dapat menambah ilmu pengetahuan serta sebagai dokumentasi dalam upaya pengembangan keilmuan dan sebagai tambahan referensi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan bagaimana dan seberapa besar Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Konsumen.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi piha-pihak berikut:

1. Untuk Peneliti

Untuk menggali ilmu yang lebih luas terkait budaya organisasi, disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk PT. August Indonesia Jaya

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk perbaikan perusahaan

kedepan. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT August Indonesia Jaya.

3. Untuk STIE STAN-Indonesia Mandiri

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi pemikiran bagi yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut sebagai bahan tambahan referensi terutama bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kualitas layanan dan kepuasan konsumen.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.2 Perilaku Organisasi

Griffin dan Moorhead (2014) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah studi mengenai perilaku manusia dalam tata cara organisasi, yang menghubungkan antara perilaku manusia dengan organisasi dan organisasi itu sendiri. Menurut Rivai (2013), organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi sebagai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran. Menurut Keith Davis, et.al. (1995) perilaku organisasi adalah telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang bertindak dalam organisasi.

Seperti halnya dengan semua ilmu sosial, perilaku organisasi berusaha untuk mengontrol, memprediksikan, dan menjelaskan. Namun ada sejumlah kontroversi mengenai dampak etis dari pemusatan perhatian terhadap perilaku pekerja. Perilaku organisasi dapat memainkan peranan penting dalam perkembangan organisasi dan keberhasilan kerja.

Manfaat dari mempelajari ilmu perilaku organisasi adalah sbb:

1. Mempelajari suatu organisasi dengan lebih menggunakan pendekatan- pendekatan yang lebih ilmiah

2. Mempelajari sifat dan budaya dari suatu organisasi atau lingkungan tempat kita bernaung atau yang akan kita masuki.
3. Mengetahui sedikit ilmu psikologi.
4. Melatih kemampuan analisa, kerja sama tim ,ama public speaking.

Pengetahuan yang diperoleh dengan mempelajari perilaku organisasi adalah membantu seorang manajer untuk mengidentifikasi permasalahan, menentukan bagaimana cara memperbaiki (koreksi) dan mengetahui perubahan-perubahan yang terjadi. Kaitan manajemen dengan perilaku organisasi mengungkap permasalahan dan dapat menentukan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal.

Robbins (2010) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda

ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi carabertindak individu dalam organisasi (Gibson, et.al.1988). Budaya organisasi merupakan system makna yang diterima secara terbuka dan kolektif yang digunakan dalam suatu kelompok orang tertentu pada satu waktu tertentu (Fendi, 2013).

2.3.1 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pasti memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Menurut Suwarto dan Koeshartono (2009) dalam bukunya yang berjudul budaya organisasi, bahwa budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi yaitu sebagai berikut: Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.

1. Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
2. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual seseorang.
3. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar – standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
4. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

2.3.2 Bentuk-bentuk Budaya Organisasi

Dikemukakan oleh J.J. Hoenigman (2011) membedakan wujud kebudayaan menjadi 3 (tiga), yaitu: gagasan, aktivitas, dan artefak, sebagai berikut :

1. Gagasan (wujud ideal)

Kebudayaan yang berbentuk kumpulan ide-ide gagasan, tidak dapat diraba atau disentuh. Wujud kebudayaan ini terletak dalam kepala- kepala atau di alam pemikiran warga masyarakat. Jika masyarakat tersebut menyatakan gagasan mereka itu dalam bentuk tulisan, maka lokasi dalam kebudayaan ideal itu berada dalam karangan dan buku-buku hasil karya para penulis warga masyarakat tersebut.

2. Aktivitas (tindakan)

Wujud kebudayaan sebagai suatu tindakan berpola dari manusia dalam masyarakat itu. Wujud ini sering pula disebut dengan sistem sosial. Sistem sosial ini terdiri dari aktivitas-aktivitas manusia yang saling berinteraksi, mengadakan kontak, serta bergaul dengan manusia lainnya menurut pola-pola tertentu yang berdasarkan adat tata kelakuan. Sifatnya konkret, terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan dapat diamati dan didokumentasikan. Biasanya diperlukan wawancara yang lebih mendalam dari orang yang menjadi ahlinya untuk mengetahui kandungan dari budaya organisasi yang satu ini.

3. Artefak (karya)

Wujud kebudayaan fisik yang berupa hasil dari aktivitas, perbuatan, dan karya semua masyarakat berupa benda-benda atau hal-hal yang dapat diraba, dilihat,

dan didokumentasikan. Sifatnya paling konkret diantara ketiga wujud kebudayaan

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2010), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku

2.3.4 Manfaat Budaya Organisasi

Perkembangan dan kesinambungan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada budaya perusahaan. Robbins (2010), mengemukakan bahwa budaya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan.

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins (2010), sebagai berikut :

4. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dua kegiatan yang ada dalam organisasi.
5. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.

Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi sbb:

1. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu
2. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil

2.4 Disiplin Kerja

Hasibuan (2003) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan

dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, jadi dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2001) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

2.4.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

1) Kehadiran

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

2) Ketaatan pada peraturan kerja

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

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas

yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

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

5) Bekerja etis

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

2.4.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif. (Mangkunegara, 2005)

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya (Hamzah, et,al, 2012). Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa: kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ilyas (2001) berpendapat bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

2.5.1 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu (Robbins:2006) :

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan

karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono (1999) adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan

menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien

2. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.5.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) berbagai dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah :

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan

memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

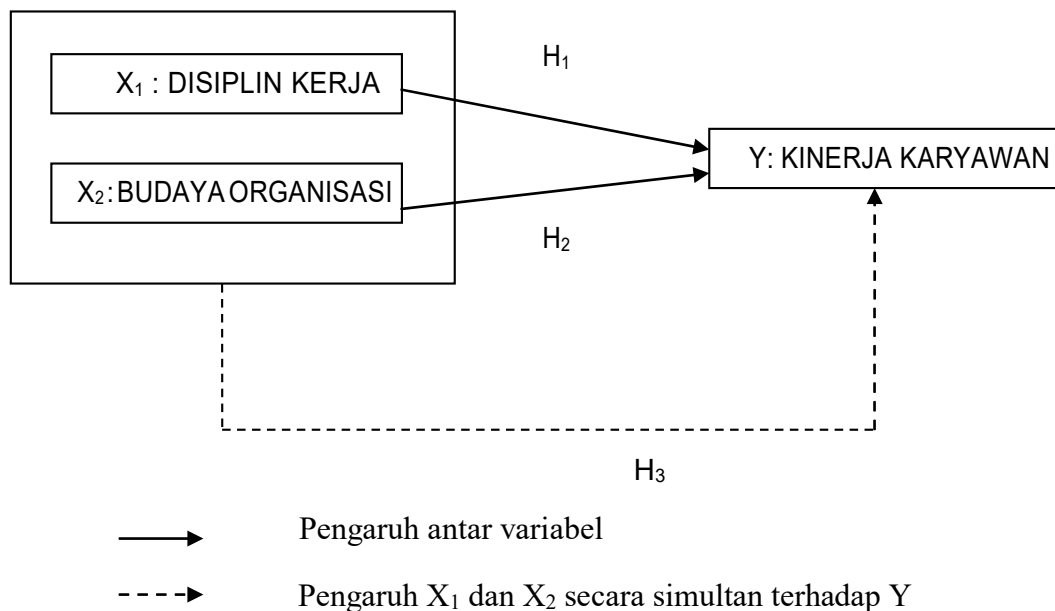
5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah gambaran mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka logis. Dari penelitian ini, kerangka berpikir yang dibuat adalah sebagai berikut :

Bagan Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini

sebagai berikut:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah budaya organisasi, disiplin dan kinerja karyawan PT August Indonesia Jaya, subjek penelitian atau responden adalah seluruh karyawan dari PT August Indonesia Jaya.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:2) pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan inferensial. Metode deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2014:206). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan metode inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (*probability*) (Sugiyono, 2014:207).

3.2.1 Unit Analisis

Penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka unit analisisnya individu yaitu karyawan PT August Indonesia Jaya.

3.2.2 Sampel dan Populasi

Sugiyono (2014:389), mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah karyawan pada PT August Indonesia Jaya, yang berjumlah 35 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2014:116).

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik total sampling atau sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota dalam populasi itu (Sugiyono, 2014:118). Maka dari itu jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 responden. Penulis memilih semua anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian ini.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2014:401). Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan menggunakan kuesioner. (Sugiyono, 2014:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.2.5 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2014:193) ada jenis dan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu :

a. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

b. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer.

3.2.6 Operasional Variabel

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang lain, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:59). Variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2014:59), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen (bebas) adalah budaya organisasi dan disiplin kerja.

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2014:59), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item
1	Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2015:355).	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko	Ordinal	1, 2
			2. Memperhatikan Detail	Ordinal	3
			3. Orientasi pada hasil	Ordinal	4
			4. Orientasi pada Orang		5
			5. Orientasi pada Tim	Ordinal	6
			6. Keagresifan		7
			7. Stabilitas	Ordinal	8
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009:141).	1. Kebutuhan Fisiologis	Ordinal	1, 2
			2. Rasa Aman	Ordinal	3,4
			3. Sosial	Ordinal	5
			4. Penghargaan	Ordinal	6
			5. Aktualisasi diri	Ordinal	7

3	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>) (Bangun, 2012:231)	1. Jumlah Pekerjaan	Ordinal	1
			2. Kualitas Pekerjaan	Ordinal	2
			3. Ketepatan Waktu	Ordinal	3
			4. Kehadiran	Ordinal	4
			5. Kemampuan Kerja sama	Ordinal	5

3.2.7 Instrumen Penelitian

Menurut Siregar (2013:46), instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan mengukur pola ukur yang sama. Instrumen untuk mengukur budaya organisasi mengadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Robbins dalam Hakim (2015) yang terdiri dari 8 item pertanyaan. Instrumen untuk mengukur disiplin kerja dan kinerja karyawan mengadaptasi instrumen yang dikembangkan oleh Mawoli dan Babandako (2011).

Skala yang digunakan untuk instrumen pengukuran dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014:132), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Instrumen pengukuran budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menggunakan skala *Likert* 5 (lima) skala. Untuk setiap item pernyataan akan diberi bobot atau skor sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.2.8 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data di lapangan, terlebih dahulu perlu di uji validitas dan reliabilitasnya. Dari hasil uji ini, maka dapat diketahui apakah instrumen tersebut layak atau tidak untuk digunakan dan data tersebut layak untuk diuji. Adapun penjabaran masing-masing pengujian tersebut yaitu :

3.2.8.1 Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46), validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel
- x = Skor variabel

y = Skor total dari variabel

Untuk menguji apakah kuesioner yang dibuat tersebut valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasi antara skor butir dengan skor total. Jika $r_{xy} > 0,30$, maka item-item pertanyaan dari instrumen tersebut dinyatakan valid.

3.2.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55), reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas yaitu menggunakan teknik perhitungan *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

- r_{11} = Koefisien *alpha*
- k = Jumlah item instrumen
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians item
- σ_t^2 = Varians total

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.2.9 Teknik Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel (Siregar, 2013:126). Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis (pernyataan sementara) dari penelitian yang bersifat deskriptif.

3.2.9.1 Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT August Indonesia Jaya, yang berjumlah 35 orang. Penulis mengklasifikasikan profil responden berdasarkan kriteria sebagai berikut :

1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin
2. Profil responden berdasarkan usia
3. Profil responden berdasarkan tingkat pendidikan
4. Profil responden berdasarkan masa kerja

3.2.9.2 Rentang Skala

Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai atau skor variabel penelitian masuk ke dalam 5 (lima) kategori yaitu :

1. Sangat Rendah / Sangat Tidak Puas
2. Rendah / Tidak Puas
3. Sedang / Cukup
4. Tinggi / Puas
5. Sangat Tinggi / Sangat Puas

Analisis deskriptif selanjutnya didasarkan pada skala penilaian yang dicari dengan cara menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus rentang skala (Umar, 2014:164) sebagai berikut :

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : R_s = Rentang skala

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

n = Jumlah sampel

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, karena jumlah alternatif jawaban setiap itemnya sama, maka perhitungannya pun sama pula. Perhitungan rentang skala variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yaitu :

$$R_s = \frac{35 (5 - 1)}{5} = 28$$

Skor yang paling rendah yaitu :

$$35 \times 1 = 35$$

Skor yang paling tinggi yaitu :

$$35 \times 5 = 175$$

Dari perhitungan di atas, rentang skala untuk variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan adalah 35, dengan skor yang paling rendah adalah 69 dan skor yang paling tinggi adalah 175.

Tabel 3.3 di bawah ini menjelaskan kriteria yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dan disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3 Kriteria Pengukuran Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja

Skor	Kriteria
35 – 62	Sangat Rendah
63 – 90	Rendah
91 – 118	Sedang

119 – 113	Tinggi
147 – 175	Sangat Tinggi

Tabel 3.4 untuk menjelaskan kriteria yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.4
Kriteria Pengukuran Kinerja Karyawan

Skor	Kriteria
35 – 62	Sangat Rendah
63 – 90	Rendah
91 – 118	Sedang
119 – 113	Tinggi
147 – 175	Sangat Tinggi

3.2.9.3 Analisis Korelasi

Menurut Siregar (2013:250), analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan di antara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel yang satu (variabel bebas) terhadap variabel lainnya (variabel terikat). Korelasi dilambangkan dengan (r) dan berada pada rentang antara $-1 \leq r \leq 1$.

- a. Apabila $r = -1$, artinya korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y, bila variabel X naik, maka variabel Y turun.
- b. Apabila $r = 0$, artinya tidak ada korelasi.

- c. Apabila $r = 1$, artinya korelasi positif sempurna. Artinya terjadi hubungan searah antara variabel X dan variabel Y, bila variabel X naik, maka variabel Y naik.

Tabel 3.5
Kriteria Koefisien Korelasi

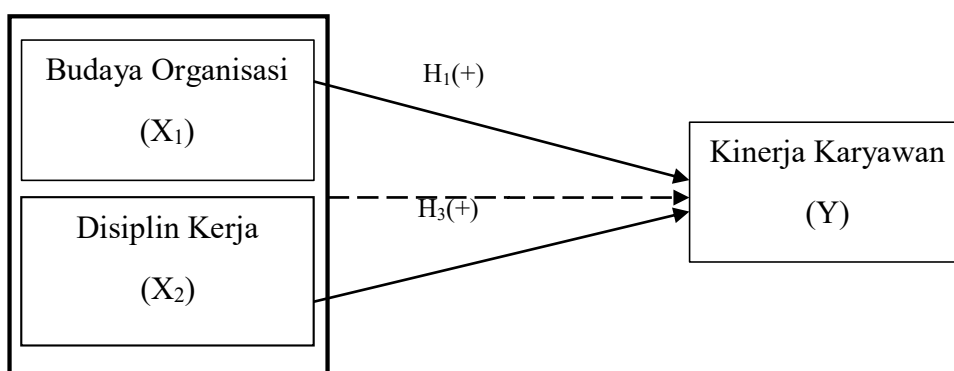
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2013:251)

3.2.10 Pengujian Hipotesis

Model pemecahan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda merupakan analisis regresi yang digunakan untuk memprediksi keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkannya nilai) (Sugiyono, 2014:277).

Berdasarkan pada keterangan di atas, model regresi berganda dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



H₂(+)

Gambar 3.2. Model Analisis

3.2.10.1 Model Statistik

Pada penelitian ini, persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X_1 = Budaya organisasi
- X_2 = Disiplin Kerja
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- e = Error

3.2.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Sugiyono (2014:257), adapun rumus yang digunakan untuk uji-F yaitu :

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

Dimana :

- R^2 = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah sampel

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : $b_1, b_2 = 0$, Secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : $b_1, b_2 > 0$, Secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.

1. Jika angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka Ho tidak ditolak dan Ha ditolak.
2. Jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha tidak ditolak.

3.2.10.3 Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Sugiyono (2014:250), adapun rumus yang digunakan untuk uji-t yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana r = Koefisien regresi
 n = Jumlah sampel

1. Variabel Budaya Organisasi

Ho : $b_1 = 0$, Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : $b_2 > 0$, Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Disiplin kerja

Ho : $b_2 = 0$, Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : $b_2 > 0$, Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.

1. Jika angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka Ho tidak ditolak dan Ha ditolak.
2. Jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha tidak ditolak.

3.2.10.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) (Siregar, 2013:252). Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

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

Dimana : Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi ganda

Dalam penelitian ini, untuk melakukan pengolahan data secara keseluruhan, penulis menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics version 18 for Windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

PT. Agustus Indonesia Jaya didirikan pada 30 November 2011 dan berlokasi di Jakarta dan Bandung. Sejak itu, kami berada di posisi terdepan dalam solusi *compressed air*. Layanan kami mencakup Pasokan unit Kompresor Udara baru, Instalasi, Pemeliharaan, Kontrol Modifikasi, dan Sewa. Selain itu, kami menyimpan banyak suku cadang berkualitas tinggi di bengkel kami, dengan berbagai merek dan ukuran.



Gambar 4.1 Logo PT August Indonesia Jaya

Perusahaan memahami bahwa pelanggan kami bekerja di pasar yang sangat kompetitif di mana peralatan down-time bisa mahal. Untuk alasan ini, Tim Suku Cadang khusus kami akan memastikan bahwa suku cadang pengganti Anda dikirimkan secepat mungkin.

Kompresor putar atau "sekrup" digunakan untuk kebutuhan kompresor industri, tugas berat atau penggunaan tinggi dan merupakan pilihan yang paling ramah lingkungan. Produk kami adalah yang paling hemat biaya dan karena berbagai alasan, tetapi intinya adalah ini: untuk desain, kualitas, keamanan, keandalan,

layanan, dan penghematan energi, kami setara atau lebih unggul dari merek top mana pun namun lebih murah. Kami adalah nilai nomor satu pasar - "Anda belum mengenal kami.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan memiliki eror pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subyek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya. Dengan demikian secara keseluruhan alat tes yang bersangkutan akan menghasilkan *varians error* yang kecil pula. Ukuran dari validitas ditentukan oleh tingkat hubungan atau tingkat keeratan (korelasi) antara item-item yang ada dengan jumlah skornya dengan menggunakan rumus *Product Moment*, (Arikunto, 2012:162).

Pengujian validitas menggunakan korelasi skor item dengan skor total variabel.

Berikut ini diperoleh nilai-nilai validitas untuk setiap item pernyataan :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi	0,717	0,300	Valid
2		0,648	0,300	Valid
3		0,728	0,300	Valid
4		0,649	0,300	Valid
5		0,665	0,300	Valid
6		0,666	0,300	Valid
7		0,640	0,300	Valid
8		0,437	0,300	Valid

No	Variabel	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
9	Disiplin Kerja	0,475	0,300	Valid
10		0,366	0,300	Valid
11		0,453	0,300	Valid
12		0,607	0,300	Valid
13		0,665	0,300	Valid
14		0,648	0,300	Valid
15		0,728	0,300	Valid
16		0,649	0,300	Valid
17		0,665	0,300	Valid
18	Kinerja Kerja	0,666	0,300	Valid
19		0,692	0,300	Valid
20		0,615	0,300	Valid
21		0,655	0,300	Valid
22		0,439	0,300	Valid
23		0,503	0,300	Valid
24		0,485	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2020

Dari tabel di atas, terlihat bahwa dari semua item pernyataan mempunyai nilai-nilai koefisien validitas untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai titik kritisnya (0,300), sehingga dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan yang telah dikemukakan adalah *valid*.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan kuisioner. Setelah diperoleh hasil item kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini valid, maka dilanjutkan dengan uji reabilitas. Kemudian dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, langkah yang ditempuh sama dengan langkah pengujian validitas. Karena *output* keduanya bersamaan muncul. Reliabilitas suatu konstruk

variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600 (Sugiyono 2014: 63). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi	0,719	0,600	Reliabel
2	Disiplin	0,803		Reliabel
3	Kinerja Kerja	0,742		Reliabel

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas *cronbach's Alpha* > 0.60, sehingga dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan *reliable*.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara jelas gambaran mengenai variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan tanggapan responden. Adapun rentang skala untuk skor yang digunakan untuk tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini

:

Tabel 4.3
Kriteria Pengukuran Rentang Skala

Skor	Kriteria
35-62	Sangat Rendah
63-90	Rendah
91-118	Cukup
119-146	Tinggi
147-175	Sangat Tinggi

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar tersebut, maka diketahui gambaran responden berdasarkan masing – masing variabel baik itu budaya organisasi, disiplin kerja maupun kinerja kerja termasuk pada kriteria sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju

4.3.1 Profil Responden

Pada bagian ini penulis akan memaparkan analisis deskriptif dari profil responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yang terdiri dari jenis kelamin, usia, status pernikahan, masa kerja dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.4
Jenis Kelamin Responden

Jawaban	F	%
Laki-laki	25	71.4
Perempuan	10	28.6
Total	35	100.0

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa mayoritas responden sebanyak 71% berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebanyak 29% berjenis kelamin perempuan.

Hasil ini pada dasarnya mengindikasikan bahwa karyawan di PT. AUGUST INDONESIA JAYA lebih didominasi oleh laki-laki dikarenakan jenis pekerjaan yang dilakukan cenderung berat dan diperuntukkan oleh laki-laki.

Tabel 4.5
Usia Responden

Jawaban	F	%
20-25 tahun	2	2.9
26-30 tahun	13	37.1
31-35 tahun	10	28.6
35-40 tahun	7	20.5
> 40 tahun	3	2.9
Total	35	100.0

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa mayoritas responden sebanyak 37% berusia diantara 26-30 tahun, kemudian sebanyak 29% responden berusia diantara 31-35 tahun dan 20% responden berusia diantara 35-40 tahun. Hasil ini mencerminkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. AUGUST INDONESIA JAYA masih berusia produktif.

Tabel 4.6
Status Pernikahan Responden

Jawaban	F	%
Menikah	24	68.6
Belum Menikah	11	31.4
Total	35	100.0

Tabel 4.5 diatas memperlihatkan status pernikahan responden, dimana mayoritas sebanyak 69% responden sudah menikah, dan sisanya 31% responden

belum menikah. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden memiliki motivasi lebih dalam bekerja karena mereka harus menghidupi dan membantu pembiayaan keluarganya.

Tabel 4.7
Masa Kerja Responden

Jawaban	F	%
< 1 tahun	4	11.4
1-5 tahun	20	62.9
5-10 tahun	4	11.4
> 10 tahun	7	17.1
Total	35	100.0

Pada Tabel 4.6 terlihat bahwa mayoritas responden sebanyak 63% sudah bekerja di perusahaan ini selama 1 sampai 5 tahun, kemudian sebanyak 17% responden sudah bekerja selama 5 sampai dengan 10 tahun. Hasil ini pada dasarnya mencerminkan bahwa responden sudah cukup lama bekerja di PT. AUGUST INDONESIA JAYA sehingga mengetahui budaya organisasi dan model disiplin kerja yang harus diterapkan.

Tabel 4.8
Pendidikan Terakhir Responden

Jawaban	F	%
SMA	8	11.4
D3	11	31.4
S1	16	46.2
Total	35	100.0

Tabel 4.7 diatas memperlihatkan bahwa sebanyak 46% responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) kemudian sebanyak 31% responden memiliki pendidikan Diploma, dan 23% sisanya memiliki pendidikan teakhir SMA. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. AUGUST INDONESIA JAYA mayoritas berpendidikan tinggi.

4.3.2 Variabel Budaya Organisasi

Variabel pertama yang akan dibahas adalah Budaya Organisasi (X1) yang memiliki 8 (delapan) buah indikator. Pemaparannya sebagai berikut

Tabel 4.9
Perusahaan meminta anda untuk selalu melakukan inovasi dalam bekerja

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	2	5.7	10
setuju	21	60.0	84
ragu-ragu	10	28.6	30
tidak setuju	2	5.7	4
Total	35	100.0	128

Tabel 4.8 memperlihatkan jawaban responden atas pernyataan Perusahaan meminta anda untuk selalu melakukan inovasi dalam bekerja. Mayoritas sebanyak 21 responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, kemudian sebanyak 10 orang menyatakan ragu-ragu dan ada 2 responden yang menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki budaya yang menuntut karyawannya selalu melakukan inovasi dalam bekerja yang diharapkan dapat mendorong kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 128, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.10
Perusahaan menuntut anda untuk berani mengambil resiko dalam pekerjaan

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	2	5.7	10
setuju	19	54.3	76
ragu-ragu	10	28.6	30
tidak setuju	3	8.6	6
sangat tidak setuju	1	2.9	1
Total	35	100.0	123

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 19 orang menyatakan setuju atas pernyataan Perusahaan menuntut anda untuk berani mengambil resiko dalam pekerjaan. Kemudian sebanyak 10 responden menyatakan ragu-ragu dan 2 responden menyatakan sangat setuju. Hasil ini mencerminkan bahwa perusahaan memiliki budaya yang menganjurkan karyawannya untuk berani mengambil resiko dalam pekerjaan.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 123, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.11 Perusahaan meminta anda agar bisa menyelesaikan tugas dengan teliti

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	2	5.7	10
setuju	19	54.3	76
ragu-ragu	14	40.0	42
Total	35	100.0	128

Pada tabel 4.10 terlihat bahwa mayoritas responden sebanyak 19 orang menyatakan setuju atas pernyataan ini, kemudian sebanyak 14 responden menyatakan ragu-ragu dan ada 2 responden yang menyatakan sangat setuju. Hasil ini pada dasarnya mengindikasikan bahwa budaya perusahaan memang mengharapkan agar karyawan-karyawannya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti sehingga bisa meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 128, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.12 Perusahaan meminta anda untuk menyelesaikan tugas dengan fokus terhadap hasil akhir

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	2	5.7	10
setuju	16	47.1	64
ragu-ragu	10	27.1	30
tidak setuju	6	17.1	12
sangat tidak setuju	1	2.9	1
Total	35	100.0	117

Tabel 4.11 memperlihatkan jawaban responden atas pernyataan Perusahaan meminta anda untuk menyelesaikan tugas dengan fokus terhadap hasil akhir. Mayoritas sebanyak 16 responden menyatakan setuju dan ada dua responden menyatakan sangat setuju. Selain itu ada 6 responden yang menyatakan tidak setuju dan 10 responden yang menyatakan ragu-ragu. Meski demikian hasil ini mencerminkan bahwa perusahaan lebih menyukai ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan, dengan berorientasi pada hasil akhir yang optimal.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 117, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori cukup, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban cukup positif dari responden.

Tabel 4.13 Keputusan perusahaan selalu mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang dalam organisasi

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	8	22.9	40
setuju	21	60.0	84
ragu-ragu	6	17.1	18
Total	35	100.0	142

Pada tabel 4.12 terlihat jawaban responden atas pernyataan Keputusan perusahaan selalu mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang dalam organisasi. Mayoritas sebanyak 21 responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, kemudian sebanyak 8 orang responden menyatakan sangat setuju dan sisanya 6 responden menyatakan ragu-ragu. Hasil ini mengindikasikan bahwa pihak

manajemen tidak dengan serta merta mengambil sebuah keputusan tanpa mempertimbangkan lebih jauh mengenai efek apa saja yang dapat timbul dari keputusan tersebut.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 142, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.14 Perusahaan menginginkan anda menyelesaikan tugas dengan kerjasama tim

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	3	8.6	15
setuju	18	51.4	72
ragu-ragu	12	34.3	36
tidak setuju	2	5.7	4
Total	35	100.0	127

Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa mayoritas responden sebanyak 18 orang menyatakan setuju atas pernyataan Perusahaan menginginkan anda menyelesaikan tugas dengan kerjasama tim, kemudian sebanyak 12 orang menyatakan ragu-ragu dan ada 3 orang yang menyatakan sangat setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa kerjasama tm menjadi sebuah budaya yang dijalankan di perusahaan ini karena dianggap dapat lebih efektif dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 127, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori

tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.15
Perusahaan ingin anda bersifat agresif dalam bekerja daripada santai

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	5	14.3	25
setuju	16	45.7	64
ragu-ragu	11	31.4	33
tidak setuju	3	8.6	5
Total	35	100.0	127

Tabel 4.14 memperlihatkan jawaban responden atas pernyataan Perusahaan ingin anda bersifat agresif dalam bekerja daripada santai. Mayoritas sebanyak 16 orang responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, diikuti oleh 11 responden yang menyatakan ragu-ragu dan 6 responden yang menyatakan tidak setuju atas pernyataan tersebut. Hasil ini mencerminkan bahwa bekerja secara agresif adalah harapan perusahaan bagi semua karyawannya, bekerja secara agresif yang dimaksud disini adalah bekerja keras, bekerja mandiri dan tidak berpikir untuk pulang sebelum pekerjaannya selesai

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 127, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.16
Perusahaan menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	3	8.6	15
setuju	16	45.7	64
ragu-ragu	15	42.9	45
tidak setuju	1	2.9	2
Total	35	100.0	126

Tabel 4.15 memperlihatkan jawaban responden atas pernyataan Perusahaan menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan. Mayoritas 16 orang responden menyatakan setuju atas pernyataan ini, kemudian diikuti oleh 15 orang yang ragu-ragu dan ada 3 orang responden yang menyatakan sangat setuju.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 126, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

4.3.3 Variabel Disiplin Kerja

Variabel kedua yang akan dibahas adalah Disiplin Kerja, dimana variabel ini terdiri dari 9 (Sembilan) indikator dengan pemaparannya sebagai berikut:

Tabel 4.17
Anda selalu hadir ke kantor tepat pada waktunya

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	5	14.3	25
setuju	13	37.1	52
ragu-ragu	13	37.1	39
tidak setuju	4	11.4	16
Total	35	100.0	132

Pada tabel 4.16 diatas terlihat jawaban responden atas pernyataan Anda selalu hadir ke kantor tepat pada waktunya. Mayoritas sebanyak 13 responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, kemudian sebanyak lima responden menyatakan sangat setuju. Selain itu ada 13 responden yang menyatakan ragu-ragu dan empat responden menyatakan tidak setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki kedisiplinan ketepatan waktu datang ke kantor

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 132, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.18
Anda selalu meminta izin ke atasan apabila tidak masuk kerja

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	3	2.9	15
setuju	16	45.1	64
ragu-ragu	11	37.7	33
tidak setuju	5	14.3	6
Total	35	100.0	118

Tabel 4.18 diatas memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju atas pernyataan Anda selalu meminta izin ke atasan apabila tidak masuk kerja. Selain itu ada tiga responden yang menyatakan sangat setuju dan 11 responden menyatakan ragu-ragu. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden mengikuti peraturan yaitu ketika keluar kantor pada saat jam kerja, selalu meminta izin terlebih dulu ke atasan.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 118, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden

Tabel 4.19
Anda selalu mengikuti aturan perusahaan yang telah ditetapkan

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	2	5.7	10
setuju	15	42.3	60
ragu-ragu	12	34.9	36
tidak setuju	6	17.1	12
Total	35	100.0	118

Pada tabel 4.19 memperlihatkan jawaban responden atas pernyataan Anda selalu mengikuti aturan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebanyak 15 responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, kemudian sebanyak dua responden menyatakan sangat setuju, dan ada 12 responden yang menyatakan ragu-ragu. Hasil ini pada dasarnya mengindikasikan bahwa responden sebagai karyawan selalu mencoba untuk mengikuti aturan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga tingkat kedisiplinannya pun sudah baik.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 118, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.20
Anda bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	5	14.3	25
setuju	19	54.3	76
ragu-ragu	11	31.4	33
Total	35	100.0	134

Tabel 4.20 diatas menunjukkan jawaban responden atas pernyataan Anda bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Mayoritas sebanyak 19 responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, kemudian sebanyak 5 responden menyatakan sangat setuju dan sisanya 11 responden menyatakan ragu-

ragu. Hasil ini mencerminkan bahwa responden sudah bekerja di kantor sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 134, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.21
Anda merasa memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada anda

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	5	14.3	25
setuju	17	48.6	68
ragu-ragu	12	34.3	36
tidak setuju	1	2.9	2
Total	35	100.0	131

Tabel 4.21 diatas memperlihatkan jawaban responden atas pernyataan Anda merasa memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada anda. Mayoritas sebanyak 17 responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, kemudian sebanyak 5 responden menyatakan sangat setuju dan 12 responden menyatakan ragu-ragu. Hasil ini pada dasarnya mengindikasikan bahwa responden selalu merasa memiliki tanggung jawab kepada semua pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 131, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori

tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.22
Anda selalu teliti dan penuh perhitungan ketika bekerja

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	2	5.7	10
setuju	18	51.4	72
ragu-ragu	14	40.0	42
tidak setuju	1	2.9	2
Total	35	100.0	126

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa mayoritas sebanyak 18 responden menyatakan setuju atas pernyataan Anda selalu teliti dan penuh perhitungan ketika bekerja. Selain itu ada 14 responden yang menyatakan ragu-ragu dan dua responden menyatakan sangat setuju. Hasil ini mencerminkan bahwa ketika bekerja responden mengaku selalu teliti dan penuh perhitungan, hal ini agar responden dapat meminimalisir kesalahan dalam pekerjaannya, dan supaya tidak perlu bekerja dua kali.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 126, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.23
Anda selalu menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	8	18.6	40
setuju	15	42.9	60
ragu-ragu	12	38.6	36
Total	35	100.0	136

Tabel 4.23 diatas memperlihatkan jawaban responden atas pernyataan Anda selalu menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati. Mayoritas sebanyak 15 responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, kemudian delapan responden menyatakan sangat setuju dan 12 responden menyatakan ragu-ragu. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden selalu menggunakan peralatan kantor secara hati-hati sehingga menghindari terjadinya kerusakan peralatan kantor oleh karyawan itu sendiri.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 136, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.24
Anda mengikuti etika yang baik ketika sedang bekerja

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	5	14.3	25
setuju	19	54.3	76
ragu-ragu	11	31.4	33
Total	35	100.0	134

Tabel 4.24 memperlihatkan jawaban responden atas pernyataan Anda mengikuti etika yang baik ketika sedang bekerja. Mayoritas sebanyak 19 responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, kemudian sebanyak 5 responden

menyatakan sangat setuju dan ada 11 responden sisanya menyatakan ragu-ragu. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden selalu mengikuti etika yang baik ketika menyelesaikan pekerjaannya.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 134, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.25
Anda bersikap sopan kepada semua yang menjadi pelanggan

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	5	14.3	25
setuju	18	51.4	72
ragu-ragu	12	34.3	36
Total	35	100.0	133

Tabel 4.25 diatas memperlihatkan jawaban responden atas pernyataan Anda bersikap sopan kepada semua yang menjadi pelanggan. Sebanyak 18 responden menyatakan setuju atas pernyataan ini, kemudian sebanyak 12 responden menyatakan ragu-ragu dan ada 5 responden sisanya menyatakan sangat setuju. Hasil ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki sikap yang sama kepada semua pelanggannya yaitu sopan santu dan beretiket.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 133, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori

tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Variabel terakhir yang akan dibahas yaitu kinerja karyawan, dimana variabel ini terdiri dari 7 (tujuh) indikator sebagai berikut:

Tabel 4.26
Anda mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	9	25.7	45
setuju	19	54.3	76
ragu-ragu	7	20.0	21
Total	35	100.0	142

Pada tabel 4.26 diperlihatkan jawaban responden atas pernyataan Anda mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Mayoritas sebanyak 19 responden menyatakan setuju, dan 9 responden menyatakan sangat setuju, selain itu 7 responden sisanya menyatakan ragu-ragu. Hasil ini pada dasarnya mencerminkan bahwa karyawan merasa mampu untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 142, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.27 Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diterima

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	2	5.7	10
setuju	23	65.7	92
ragu-ragu	9	25.7	27
tidak setuju	1	2.9	2
Total	35	100.0	131

Tabel 4.26 diatas memperlihatkan jawaban responden atas pernyataan Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diterima. Mayoritas sebanyak 23 responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, kemudian sebanyak 9 orang menyatakan ragu-ragu dan dua responden menyatakan sangat setuju. Hasil tersebut mencerminkan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diterimanya dari atasan.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 131, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

**Tabel 4.28
Jumlah pekerjaan anda selesaikan selalu mencapai target yang ditetapkan perusahaan**

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	6	17.1	30
setuju	22	62.9	88
ragu-ragu	6	17.1	18
tidak setuju	1	2.9	2
Total	35	100.0	138

Tabel 4.28 diatas memperlihatkan bahwa mayoritas responden sebanyak 22 orang menyatakan setuju atas pernyataan Jumlah pekerjaan anda selesaikan selalu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu ada enam orang responden masing-masing menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu atas pernyataan tersebut. Hasil ini mengindikasikan bahwa kuantitas atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh responden selalu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 138, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.29
Anda mampu menyelesaikan pekerjaan anda tepat waktu

Valid	F	%	Skor
setuju	4	11.4	20
ragu-ragu	18	51.4	72
tidak setuju	12	34.3	36
sangat tidak setuju	1	2.9	2
Total	35	100.0	130

Tabel 4.29 diatas memperlihatkan jawaban responden atas pernyataan Anda mampu menyelesaikan pekerjaan anda tepat waktu. Mayoritas sebanyak 18

responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, kemudian sebanyak 12 responden menyatakan ragu-ragu dan ada empat responden yang menyatakan sangat setuju. Hasil ini mencerminkan bahwa responden yakin dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya tepat pada waktunya.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 130, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.30
Anda cenderung memaksimalkan waktu yang anda miliki dalam bekerja

Valid	F	%	Skor
setuju	15	42.9	60
ragu-ragu	12	34.3	36
tidak setuju	8	22.9	16
Total	35	100.0	112

Tabel 4.30 memperlihatkan jawaban responden atas pernyataan Anda cenderung memaksimalkan waktu yang anda miliki dalam bekerja. Mayoritas sebanyak 15 responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 12 responden menyatakan ragu-ragu dan ada 8 responden yang menyatakan tidak setuju. Meskipun demikian hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memang mengaku selalu memaksimalkan waktu yang dimilikinya dalam satu hari ketika bekerja pada jam kantor.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 112, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori cukup, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.31
Anda senang memaksimalkan sumber daya yang tersedia di perusahaan dengan baik

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	7	8.6	35
setuju	16	45.7	64
ragu-ragu	10	40.0	30
tidak setuju	2	5.7	4
Total	35	100.0	133

Tabel 4.31 diatas memperlihatkan bahwa mayoritas sebanyak 16 responden menyatakan setuju atas pernyataan Anda senang memaksimalkan sumber daya yang tersedia di perusahaan dengan baik, dan 7 orang responden menyatakan sangat setuju. Selain itu sebanyak 10 responden menyatakan ragu-ragu. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden cenderung memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kineja kerjanya dengan lebih baik.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 133, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

Tabel 4.32 Anda selalu mencoba mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum meminta bantuan

Valid	F	%	Skor
sangat setuju	4	11.4	20
setuju	17	48.6	68
ragu-ragu	13	37.1	39
tidak setuju	1	2.9	2
Total	35	100.0	129

Pada tabel 4.32 terlihat jawaban responden atas pernyataan Anda selalu mencoba mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum meminta bantuan. Mayoritas sebanyak 17 responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 4 responden menyatakan sangat setuju dan ada 13 responden yang menyatakan ragu-ragu. Hasil ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan ini cenderung untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri terlebih dulu, dan baru akan meminta bantuan dari rekan kerja apabila mengalami kesulitan.

Secara keseluruhan indikator ini mendapatkan total skor sebesar 129, dimana jika dikategorikan ke dalam rentang skala pada tabel 4.2, skor ini berada di kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini banyak mendapatkan jawaban positif dari responden.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji Simultan

Uji pertama yang dilakukan oleh penulis adalah uji F atau simultan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil pengolahan statistiknya:

Tabel 4.32

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.506	2	2.753	31.066	.000 ^a
Residual	2.836	32	.089		
Total	8.342	34			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Ho : Variabel Budaya Organisasi dan Disiplin kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Keputusan Pembelian
2. Ha : Variabel Budaya Organisasi dan Disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Keputusan Pembelian.

Tabel 4.32 merupakan hasil pengolahan data untuk uji simultan, dimana jika nilai signifikan (sig) lebih kecil daripada nilai alpha (5% atau 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dikatakan bahwa secara simultan kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Kerja. Hasil diatas memperlihatkan bahwa

nilai sig adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan nilai alpha (0,05) sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis simultan diterima yang berarti secara simultan kedua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja kerja.

4.4.2 Uji Parsial

Analisis berikutnya yang dilakukan dengan menggunakan software statistik SPSS ver 21, adalah melakukan uji t atau uji parsial. Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) yaitu variabel Budaya organisasi (X1), dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Kerja (Y). Berikut ini dipaparkan hasilnya:

Tabel 4.33

Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.436	.410		1.064	.295
Budaya Organisasi	.431	.148	.401	2.905	.007
Disiplin Kerja	.447	.127	.488	3.531	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, maka bentuk persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0.436 + 0.431X_1 + 0.447X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa variabel X1 maupun variabel X2 memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel .

Hipotesis untuk uji parsial ini sebagai berikut :

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja

Pada tabel 4.33 dipaparkan hasil pengolahan data untuk uji parsial yang menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun nilai t_{tabel} yaitu 1,692 untuk jumlah sampel sebanyak 35 orang. Sehingga hasil uji parsial dalam penelitian ini sesuai dengan yang dipaparkan pada tabel diatas yaitu:

- Variabel Budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil daripada nilai alpha 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yang berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja kerja.
- Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada nilai alpha 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja kerja.

Dari kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, terlihat bahwa variabel disiplin kerja ternyata memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan variabel budaya organisasi. Sehingga bisa dikatakan bahwa responden

cenderung memiliki kinerja kerja yang semakin baik apabila mereka juga memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.34

Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.639	.29769

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

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai R^2 (R_{square}) sebesar 0.660, sehingga dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi yaitu $KD = R^2 \times 100\%$ maka dapat diketahui bahwa $KD = 0.660 \times 100\% = 66\%$ yang berarti bahwa kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 66% dalam membentuk variabel keputusan pembelian, dan 34% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.4.4 Uji Korelasi

Hasil pengujian korelasi menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35

Uji Korelasi

		Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.666**	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.666**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	35	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	.726**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	35	35	35

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

Berdasarkan hasil pada tabel 4.35 terlihat bahwa variabel Budaya organisasi memiliki korelasi dengan Variabel kinerja kerja sebesar 0.725, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki korelasi dengan variabel kinerja kerja sebesar 0,755. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan variabel terikat.

4.5 Pembahasan

Variabel Budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil daripada nilai alpha 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yang berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja kerja. Dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik (Wibowo, 2007). Jika budaya organisasi kuat, maka kinerja karyawan akan baik. Budaya organisasi merupakan suatu alat penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif

terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan adanya budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi.

Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada nilai alpha 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja kerja. Disiplin merupakan sesuatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi atau datang terlambat menandakan kelalaian dalam bertanggung jawab. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang baik merupakan output dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi (Moh. Ahs'ad, 2004). Bagi seorang pimpinan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang diberikan kepada karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah disiplin kerja yang ditimbulkan oleh kebijakan-kebijakan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Hasil pengolahan data untuk uji simultan, dimana jika nilai signifikan (sig) lebih kecil daripada nilai alpha (5% atau 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dikatakan bahwa secara simultan kedua variabel bebas yang digunakan

dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Kerja. Hasil diatas memperlihatkan bahwa nilai sig adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan nilai alpha (0,05) sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis simultan diterima yang berarti secara simultan kedua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang ada di PT August Indonesia Jaya dipersepsikan sudah baik oleh responden
2. Disiplin kerja yang ada di PT August Indonesia Jaya dipersepsikan sudah baik oleh responden
3. Kinerja karyawan yang ada di PT August Indonesia Jaya dipersepsikan sudah baik oleh responden
4. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja kerja.
5. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa Variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja kerja
6. Secara simultan variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Kerja.

5.2 Saran

Saran dibuat untuk mengatasi keterbatasan-keterbatasan yang ada. Dengan demikian, penulis menyadari bahwa tidak ada penelitian yang bebas dari adanya keterbatasan. Dalam penelitian ini menempatkan saran teoritis dan saran praktis:

5.2.1 Saran Teoritis

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai hal yang sama adalah sebagai berikut

1. Untuk penelitian sejenis, penulis menyarankan agar menggunakan perusahaan dengan jumlah karyawan yang lebih besar sehingga dapat lebih komprehensif hasil penelitiannya
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya menambah variabel penelitian independen lainnya yang dipandang relevan dan lebih mendalam lagi pembahasannya yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan

5.2.2 Saran Praktis

Sedangkan beberapa saran yang diusulkan penulis berkaitan dengan praktek yang bisa dilakukan perusahaan antara lain:

1. Perusahaan sebaiknya terus menerus mensosialisasikan nilai-nilai yang ada dalam budaya perusahaan, sehingga lebih menerap bagi karyawan dan nilai-nilai budaya tersebut dilakukan secara terus menerus oleh karyawan menjadi sebuah kebiasaan
2. Disiplin kerja karyawan juga sebaiknya lebih ditingkatkan pengawasannya agar kedisiplinan ini dilakukan oleh semua level karyawan yang ada di dalam perusahaan tanpa kecuali.

DAFTAR PUSTAKA

- Bey, M. T., & Dewi, R. C. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 1(1), 37-48.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1995). *Human behavior at work: Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2005). *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, E. A. H., & Wulandari, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Muslim Nusantara Al-washliyah. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(1), 173-178.
- Khaliq, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 76-91.
- Kumajas, A. H., Lengkong, V. P., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Maulani, V. H., Widiartanto, W., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 224-235.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Prenada Media
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia*.
- Robbins, S. P. (2010). *Organization Theory: Structures, Designs, And Applications*, 3/e. Pearson Education India.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2010). *Budaya organisasi*. Prenada Media.

Tanuwibowo, J. C., & Sutanto, E. M. (2014). Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan (Doctoral dissertation, Petra Christian University).

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Riwayat Hidup
2. Quesioner
3. Data Quesioner

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Revi Siti Nurmayanti
Tempat/Tanggal Lahir : Garut, 08 Agustus 1989
NIM : 381741025
Alamat : Jl. Kawalayaan No 75 gg dungus nangtung rt/rw
002/015 Sukapura Kec. Kiaracondong , Bandung

Pengalaman Pendidikan :

SDN V PATARUMAN GARUT : 1995 - 2001
MTS NEGERI 1 GARUT : 2001 - 2004
SMKN 1 GARUT : 2004 - 2017
STIE STAN – IM : 2018 -2020

Bandung, Juni 2020

Peneliti,

Revi Siti Nurmayanti

NIM 381741023

KATA PENGANTAR KUESIONER

Dengan hormat,

Perkenalkanlah Saya Revi Siti Nurmayanti dari STIE STAN-IM (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN-Indonesia Mandiri) Program Studi Manajemen, meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di PT August Indonesia Jaya”. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Bandung, 01 April 2020

Penulis

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Berilah tanda silang (x) atau *checklist* (v) pada tempat yang sudah disediakan yang Anda anggap mewakili diri Anda.

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia (dalam tahun) : 20-25 26-30 31-35 35-40
>40

Status Perkawinan : Menikah Belum Menikah

Masa Kerja : < 1 tahun 1-2 tahun 2-3
tahun >3 tahun

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2 S3

Petunjuk Pengisian:

Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dan berikan penilaian Anda.

Berilah tanda (X) pada pertanyaan berikut

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RR = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	BUDAYA ORGANISASI	STS	TS	RR	S	SS
1	Perusahaan meminta anda untuk selalu melakukan inovasi dalam bekerja					
2	Perusahaan menuntut anda untuk berani mengambil resiko dalam pekerjaan					
3	Perusahaan meminta anda agar bisa menyelesaikan tugas dengan teliti					
4	Perusahaan meminta anda untuk menyelesaikan tugas dengan fokus terhadap hasil akhir					
5	Keputusan perusahaan selalu mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang dalam organisasi					
6	Perusahaan menginginkan anda menyelesaikan tugas dengan kerjasama tim					
7	Perusahaan ingin anda bersifat agresif dalam bekerja daripada santai					
8	Perusahaan menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan					
No	DISIPLIN KERJA	STS	TS	RR	S	SS
1	Anda selalu hadir ke kantor tepat pada waktunya					
2	Anda selalu meminta izin ke atasan apabila tidak masuk kerja					
3	Anda selalu mengikuti aturan perusahaan yang telah ditetapkan					
4	Anda bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan					
5	Anda merasa memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada anda					
6	Anda selalu teliti dan penuh perhitungan ketika bekerja					
7	Anda selalu menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati					
8	Anda bersikap sopan kepada semua yang menjadi pelanggan					
No	KINERJA	STS	TS	RR	S	SS
1	Anda mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas					
2	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diterima					

3	Jumlah pekerjaan anda selesaikan selalu mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
4	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan anda tepat waktu					

No	KINERJA	STS	TS	RR	S	SS
5	Anda cenderung memaksimalkan waktu yang anda miliki dalam bekerja					
6	Anda senang memaksimalkan sumber daya yang tersedia di perusahaan dengan baik					
7	Anda selalu mencoba mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum meminta bantuan					

-TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA-

LAMPIRAN TANGGAPAN RESPONDEN

no rsp	Budaya Organisasi							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	4	4	3	5	4	3	4
2	3	3	3	5	5	3	2	3
3	3	4	3	3	3	2	3	4
4	5	5	5	1	5	3	3	3
5	2	3	3	4	4	4	2	4
6	3	4	3	3	4	3	4	3
7	3	4	4	3	4	3	4	4
8	3	3	3	3	4	4	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	3	3	4	3	4	4
11	4	3	3	3	3	3	3	3
12	5	5	4	5	4	4	5	5
13	4	4	3	3	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	5
15	2	2	3	3	3	4	3	4
16	4	4	3	4	3	3	3	2
17	3	3	3	3	4	5	5	3
18	4	4	4	4	4	4	4	3
19	3	3	3	2	3	3	4	3
20	4	4	4	2	5	5	3	3
21	3	1	3	3	4	2	3	3
22	4	3	3	2	4	4	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	5	4	4	3	5	5
25	4	3	3	3	4	3	2	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	2	3	2	5	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	3	3
29	4	4	4	4	5	4	4	4
30	4	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	3	2	4	3	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	3	4	5	4	5	3
34	3	2	4	2	4	4	4	3
35	4	4	4	4	5	5	5	4

No	Disiplin Kerja									Kinerja						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7
1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3
2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5
5	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3
6	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
10	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2
12	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
13	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
16	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4
17	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
18	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
19	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3
20	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	5	2	4	4	4
21	2	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5
25	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
26	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
27	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	2	3	3
28	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
29	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
30	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3
31	2	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5
34	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
35	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4

LAMPIRAN OLAH DATA SPSS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.639	.29769

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.506	2	2.753	31.066	.000 ^a
	Residual	2.836	32	.089		
	Total	8.342	34			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.436	.410		1.064	.295
	Budaya Organisasi	.431	.148	.401	2.905	.007
	Disiplin Kerja	.447	.127	.488	3.531	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Correlations

		Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.666 ^{**}	.726 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.666 ^{**}	1	.755 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	35	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	.726 ^{**}	.755 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	35	35	35

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

LAMPIRAN PROFIL RESPONDEN

Kelamin

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	25	71.4	71.4	71.4
Perempuan	10	28.6	28.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Usia

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25 tahun	2	2.9	2.9	2.9
26-30 tahun	13	77.1	77.1	80.0
31-35 tahun	10	8.6	8.6	88.6
35-40 tahun	7	8.6	8.6	97.1
> 40 tahun	3	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Status

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menikah	24	68.6	68.6	68.6
Belum Menikah	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Masa_kerja

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 tahun	4	11.4	11.4	11.4
1-5 tahun	22	8.6	8.6	20.0
5-10 tahun	6	62.9	62.9	82.9
> 10 tahun	3	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Pendidikan

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	8	11.4	11.4	11.4
D3	11	11.4	11.4	22.9
S1	16	77.1	77.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

LAMPIRAN ANALISIS DISTRIBUSI FREKUENSI

VAR00001

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	2	5.7	5.7	5.7
setuju	21	60.0	60.0	65.7
ragu-ragu	10	28.6	28.6	94.3
tidak setuju	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00002

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	2	5.7	5.7	5.7
setuju	19	54.3	54.3	60.0
ragu-ragu	10	28.6	28.6	88.6
tidak setuju	3	8.6	8.6	97.1
sangat tidak setuju	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00003

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	2	5.7	5.7	5.7
setuju	14	40.0	40.0	45.7
ragu-ragu	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00004

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	2	5.7	5.7	5.7
setuju	13	37.1	37.1	42.9
ragu-ragu	13	37.1	37.1	80.0
tidak setuju	6	17.1	17.1	97.1
sangat tidak setuju	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00005

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	8	22.9	22.9	22.9
setuju	21	60.0	60.0	82.9
ragu-ragu	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00006

Valid	sangat setuju	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
setuju	18	51.4	51.4	60.0
ragu-ragu	12	34.3	34.3	94.3
tidak setuju	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00007

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	5	14.3	14.3	14.3
setuju	16	45.7	45.7	60.0
ragu-ragu	11	31.4	31.4	91.4
tidak setuju	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00008

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	3	8.6	8.6	8.6
setuju	16	45.7	45.7	54.3
ragu-ragu	15	42.9	42.9	97.1
tidak setuju	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00009

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	5	14.3	14.3	14.3
setuju	13	37.1	37.1	51.4
ragu-ragu	13	37.1	37.1	88.6
tidak setuju	4	11.4	11.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00010

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	1	2.9	2.9	2.9
setuju	13	37.1	37.1	40.0
ragu-ragu	16	45.7	45.7	85.7
tidak setuju	5	14.3	14.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00011

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	2	5.7	5.7	5.7
setuju	12	34.3	34.3	40.0
ragu-ragu	15	42.9	42.9	82.9
tidak setuju	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00012

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	5	14.3	14.3	14.3
setuju	19	54.3	54.3	68.6
ragu-ragu	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00013

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	5	14.3	14.3	14.3
setuju	17	48.6	48.6	62.9
ragu-ragu	12	34.3	34.3	97.1
tidak setuju	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00014

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	2	5.7	5.7	5.7
setuju	18	51.4	51.4	57.1
ragu-ragu	14	40.0	40.0	97.1
tidak setuju	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00015

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	3	8.6	8.6	8.6
setuju	15	42.9	42.9	51.4
ragu-ragu	17	48.6	48.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00016

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	5	14.3	14.3	14.3
setuju	19	54.3	54.3	68.6
ragu-ragu	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00017

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	5	14.3	14.3	14.3
setuju	18	51.4	51.4	65.7
ragu-ragu	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00018

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	9	25.7	25.7	25.7
setuju	19	54.3	54.3	80.0
ragu-ragu	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00019

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	2	5.7	5.7	5.7
setuju	23	65.7	65.7	71.4
ragu-ragu	9	25.7	25.7	97.1
tidak setuju	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00020

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	6	17.1	17.1	17.1
setuju	22	62.9	62.9	80.0
ragu-ragu	6	17.1	17.1	97.1
tidak setuju	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00021

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
setuju	4	11.4	11.4	11.4
ragu-ragu	18	51.4	51.4	62.9
tidak setuju	12	34.3	34.3	97.1
sangat tidak setuju	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00022

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
setuju	15	42.9	42.9	42.9
ragu-ragu	12	34.3	34.3	77.1
tidak setuju	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00023

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	3	8.6	8.6	8.6
setuju	16	45.7	45.7	54.3
ragu-ragu	14	40.0	40.0	94.3
tidak setuju	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

VAR00024

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat setuju	4	11.4	11.4	11.4
setuju	17	48.6	48.6	60.0
ragu-ragu	13	37.1	37.1	97.1
tidak setuju	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

