PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SAMMYUNG PRECISION BATAM

SKRIPSI

Oleh:
Imelda Manalu
170910217

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SAMMYUNG PRECISION BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar sarjana

Oleh:
Imelda Manalu
170910217

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	:	Imelda Manalu
NPM	:	170910217
Fakultas	:	Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	:	Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul:

"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMMYUNG PRECISION BATAM"

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, Agustus 2021

<u>Imelda Manalu</u>
170910217

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMMYUNG PRECISION BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar sarjana

Oleh
Imelda Manalu
170910217

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 29 Juli 2021

Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt.,S.E.,M.M

Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, SDM ialah sumber daya yang paling berperan penting terutama dalam kemajuan sebuah perseroan baik di bidang jasa, dagang, ataupun manufaktur. Karena itu sebuah organisasi dituntut harus memiliki SDM yang berkompetensi tinggi. Potensi yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan sebaiknya dijalankan melalui suatu tatanan yaitu manajemen agar dapat mendukung pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan. Secara umum dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia dapat dikatakan baik yaitu dengan menilai pencapaian kinerja dari SDM yang berada di perseroan itu yang dipantau dari kualitas, kuantitas, efektifitas dan efisien yang dihasilkan karyawan. Namun untuk menghasilkan kinerja yang optimal, ini merupakan tantangan bagi manajemen perusahaan serta para pemimpin yang berinteraksi langsung dengan para pegawai Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Sammyung Precision Batam. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis linier berganda yang menggunakan software SPSS versi 25. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 123 karyawan aktif sebagai populasi PT. Sammyung Precision Batam. Serta penentuan sampel sebanyak populasi dengan menggunkan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , kemudian disiplin juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

In an organization or company, human resource is a resource that plays an important role, especially in the progress of a company in the fields of services trade, or manufacturing. Therefore, an organization is required to have highly competent human resource. The potential that exists in the organization or company should be carried out through an order namely management in order to support the achievement of the goals of the organization or company. In general, in a company, human resources can be said to be good, namely by assessing the performance achievement of the human resource in the company which is monitored from the quality, quantity, effectiveness and efficiency produced by employees. However, to produce optimal performance, this is a challenge for company management and leaders who interact directly with employees. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture, motivation and discipline on employee performance at PT. Sammyung Precision Batam. This research is a type of quantitative research using multiple linear analysis techniques using SPSS version 25 software. Data collection techniques in this study were carried out by distributing questionnaires to 123 active employees as the population of PT. Sammyung Precision Batam. As well as determining the sample as much as the population using the saturated sample technique. The results of this study indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance, then discipline also has a significant effect on employee performance while motivation has no significant effect on employee performance.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kasih dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sammyung Precision Batam" yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran. Segala bentuk dukungan, doa dan bimbingan dari banyak pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., MI,Kom selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Ibu Hikmah selaku dosen Pembimbing Akademik
6. Seluruh dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
7. Kedua orang tua dan adik-adik (Elisabeth Omulady dan Angela Anggraini) yang senantiasa mendukung dan mendoakan;
8. Jonathan Steven Siahaan yang telah meluangkan banyak waktu untuk mendukung penulis menyelesaikan masa perkuliahan;
9. Teman-teman seperjuangan, Ireneus Kristian, Benny Oxvaldo, Kelvin, Dede Windy, Jana Mila, Andreas Niky, Ayit Pasukodewo, Yadi Parulian yang telah memberi dukungan serta doa untuk menyelesaikan laporan tugas akhir.
10. Manajemen PT. Sammyung Precision Batam yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat melangsungkan penelitian;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membalas kebaikan dan selalu memberkati kita dan penulis berharap skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Batam, Agustus 2021

Imelda Manalu

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR ix
DAFTAR TABEL x
DAFTAR RUMUS xi
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1.Latar Belakang 1
1.2.Identifikasi Masalah 10
1.3.Batasan Masalah 11
1.4.Rumusan Masalah 11
1.5.Tujuan Penelitian 12
1.6.Manfaat Penelitian 12
BAB II 14
TINJAUAN PUSTAKA 14
2.1 Landasan teori 14
2.1.1 Kinerja Karyawan 14
2.1.1.1 Pemahaman Kinerja 14
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja 15
2.1.1.3 Faktor-Faktor Kinerja 16
2.1.1.4 Indikator Kinerja 18
2.1.2 Budaya Organisasi 19
2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi 19
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Organisasi 20
2.1.2.3 Faktor Budaya Organisasi 21
2.1.2.4 Faktor Budaya Organisasi 21
2.1.3 Motivasi 22
2.1.3.1 Definisi Motivasi 22
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi 23
2.1.3.3 Faktor Motivasi 24
2.1.3.4 Indikator Motivasi 25
2.1.4 Disiplin 26
2.1.4.1 Definisi Disiplin 26
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin 27
2.1.4.3 Faktor Disiplin 28
2.1.4.4 Indikator Disiplin 29
2.2 Penelitian Terdahulu 29

2.3 Kerangka Pemikiran 33
2.4 Hipotesis Penelitian 34
BAB III 35
METODE PENELITIAN 35
3.1 Jenis Penelitian 35
3.2 Sifat Penelitian 35
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian 35
3.3.1 Lokasi Penelitian 35
3.3.2 Periode Penelitian 36
3.4 Populasi dan Sampel 36
3.4.1 Populasi 36
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel 37
3.4.3 Teknik Sampling 37
3.5 Sumber Data 37
3.6 Metode Pengumpulan Data 37
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian 39
3.8 Metode Analisis Data 40
3.8.1 Analisis Deskriptif 40
3.8.2 Uji Kualitas Data 41
3.8.2.1 Uji Validitas 41
3.8.2.2 Uji Realibilitas 42
3.8.3 Uji Asumsi Klasik 42
3.8.3.1 Uji Normalitas 42
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas 42
3.8.3.3 Uji Heteroskedastistas 43
3.8.4 Uji Pengaruh 43
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda 43
3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R2) 44
3.9 Uji Hipotesis 44
3.9.1 Uji T 44
3.9.2 Uji F 45
BAB IV 46
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 46
4.2 Deskripsi Karateristik Responden 48
4.2.1 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 48
4.2.2 Karateristik Responden Berdasarkan Usia 48
4.2.3 Karateristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 49
4.2.4 Karateristik Responden Berdasarkan Penghasilan 50
4.3 Deskripsi Jawaban Responden 50
4.3.1 Variabel X1 50
4.3.2 Variabel X2 52
4.3.3 Variabel X3 52
4.3.4 Variabel Y 54
4.4 Analisis Data 55
4.4.1 Hasil Uji Kualitas Data 55

4.4.1.1 Hasil Uji Validitas 55
4.4.1.2 Hasil Uji Realibilitas..... 56
4.4.2 Hasil UJi Asumsi Klasik..... 57
4.4.2.1 Uji Normalitas 57
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas..... 59
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas..... 60
4.4.3 Hasil Uji Pengaruh..... 61
4.4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda..... 61
4.4.3.2 Koefisien Determinasi 62
4.5 Pengujian Hipotesis 63
4.5.1 Uji t..... 63
4.5.2 Uji F 66
4.6 Pembahasan 67
4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sammyung Precision Batam 67
4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sammyung Precision Batam..... 68
4.6.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sammyung Precision Batam..... 69
4.6.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sammyung Precision Batam..... 67
4.7 Implikasi Hasil Penelitian 70
BAB V..... 74
SIMPULAN DAN SARAN..... 74
5.1 Simpulan..... 74
5.2 Saran..... 75

DAFTAR PUSTAKA 76

Lampiran……... 82

Lampiran 1 : Pendukung Penelitian

Lampiran 2 : Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 3
Grafik Penilaian Kinerja Pegawai di PT. Sammyung Precision Batam Periode Januari – Juli 2021

Gambar 2.1 34
Kerangka pemikiran

Gambar 4.1 47
Struktur Organisasi PT. Sammyung Precision Batam

Gambar 4.2 57
Grafik Histogram

Gambar 4.3 58
Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 ..... **9**
Pencapaian Output Karyawan PT. Sammyung Precision Batam Priode Januari-Juli 2021
Tabel 3.1 ..... **36**
Periode Penelitian
Tabel 3.2 ..... **38**
Skala Likert
Tabel 3.3 ..... **39**
Operasional Variabel
Tabel 4.1 ..... **48**
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 4.2 ..... **48**
Data Responden Berdasarkan Usia
Tabel 4.3 ..... **49**
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tabel 4.4 ..... **50**
Data Responden Berdasarkan Penghasilan
Tabel 4.5 ..... **51**
Nilai Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi
Tabel 4.6 ..... **52**
Nilai Rata-Rata Variabel Motivasi
Tabel 4.7 ..... **53**
Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin
Tabel 4.8 ..... **54**
Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan
Tabel 4.9 ..... **55**
Hasil Uji Validitas Variabel
Tabel 4.10 ..... **56**
Hasil Uji Realibilitas Variabel
Tabel 4.11 ..... **59**
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Tabel 4.12 ..... **59**
Hasil Uji Multikolinearitas
Tabel 4.13 ..... **60**
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Tabel 4.14 ..... **61**
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15 ..... **63**
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Tabel 4.16 ..... **65**
Hasil Uji T
Tabel 4.17 ..... **67**
Hasil Uji F

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 : Uji Validitas 41

Rumus 3.2 : Uji Analisis Linier Berganda 43

Rumus 3.3 : Uji T..... 44

Rumus 3.4 Uji F 45

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya teknologi pada masa kini amat berkaitan bersama Sumber Daya Manusia (SDM) yang punya potensi tinggi serta unggul. Begitu juga dengan sebuah organisasi atau perusahaan serta perseroan. Keberadaan organisasi atau perusahaan pasti melalui campur tangan potensi yang mendukung didalamnya. Karena dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi ataupun perseroan dituntut harus memiliki SDM yang berkompetensi tinggi. SDM ialah satu-satunya sumber daya yang punya akal, perasaan, kemauan, daya , keahlian, wawasan, dorongan, beserta karya (Hamali, 2016).

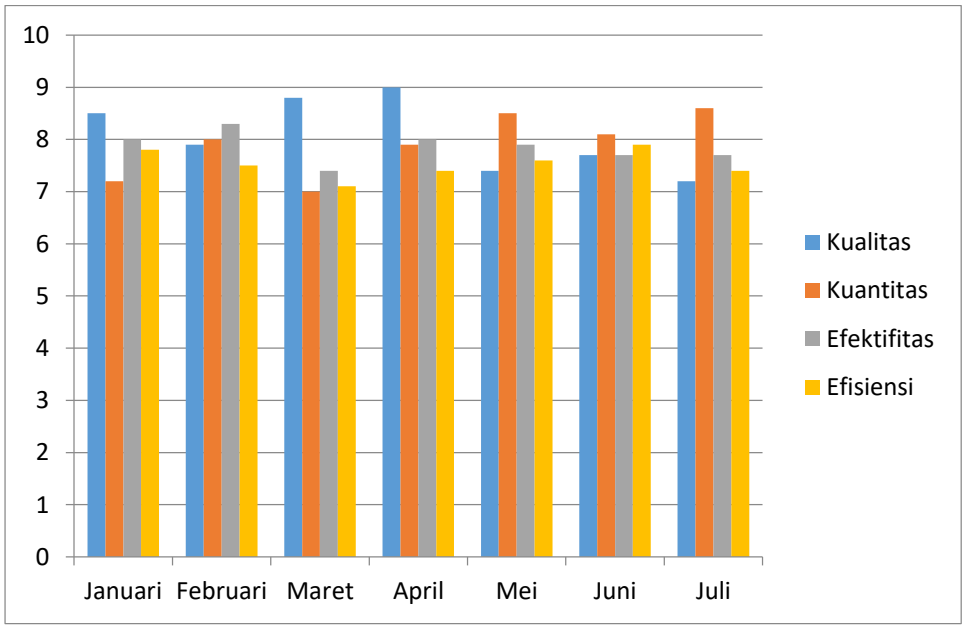
Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, SDM ialah sumber daya yang paling berperan penting dalam kemajuan organisasi ataupun perseroan tersebut baik di bidang jasa, dagang, ataupun manufaktur. Untuk itu, potensi yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan sebaiknya dijalankan melalui suatu tatanan yaitu manajemen agar dapat mendukung pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan (Jontro, 2020).

Manajemen SDM ialah turunan dari manajemen umum yang didalamnya menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien agar manusia tersebut dapat bersaing dan memenangkan persaingan. Saling berhubungannya antara aturan dan tindakan yang diberlakukan oleh perusahaan akan membantu tercapainya tujuan perusahaan (Saihudin, 2019).

Secara umum dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia dapat dikatakan baik yaitu dengan menilai pencapaian kinerja dari SDM yang berada di perseroan itu. Kinerja merupakan peranan dari motivasi dan keefektifan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya memiliki ketersediaan dan keahlian tertentu (Mauli, 2018). Tanpa dukungan kemampuan dari sumber daya yang ada, perusahaan tidak akan mampu mencapai rencana startegis untuk mendapatkan penghasilan yang besar.

Dalam ruang lingkup perusahaan manufaktur, kinerja yang optimal dapat dilihat dari bagaimana karyawan mampu melakukan tugas yang ada dengan hasil sesuai dengan permintaan dalam bentuk output yang maksimal (Herman & Safitriani, 2020). Dengan arahan pimpinan yang mudah dipahami akan memberikan hasil yang baik terhadap tindakan karyawan dalam pencapaian output yang sesuai. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan pada umumnya akan mengakibatkan terhambatnya proses produksi harian bahkan sampai pada kegagalan organisasi (Sudarmo & Lukita, 2016).

Begitu pula halnya dengan PT. Sammyung Precision Batam yang beroperasi dalam unsur manufaktur. Dikarenakan permintaan yang sangat tinggi akan hasil produksi setiap bulannya, maka karyawan dituntut untuk memiliki tingkat kinerja yang baik dalam menghasilkan output yang sesuai dengan permintaan perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus aktif memantau kinerja dari setiap karyawan yang masing-masing memiliki tugas sendiri melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilaksanakan guna mengetahui taraf kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.



Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja Pegawai di PT. Sammyung Precision Batam Periode Januari – Juli 2021

Berdasarkan grafik hasil penilaian kinerja karyawan diatas, tingkat kinerja karyawan dalam beberapa periode secara berurutan yang dikontrol dari kualitas, kuantitas, efektifitas dan efisien yang dihasilkan karyawan PT. Sammyung Precision Batam masih belum menunjukkan kestabilan. Hal ini terjadi dikarenakan kurang baiknya penerapan faktor penentu kinerja pegawai yang seharusnya ada dalam perseroan.

Kinerja karyawan mampu ditingkatkan lewat budaya organisasi yang baik, motivasi dalam bekerja serta disiplin karyawan (Mauli, 2018). Hal ini merupakan bagian terpenting dalam mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Namun, untuk menghasilkan kinerja yang optimal, ini merupakan tantangan bagi manajemen perusahaan serta para pemimpin yang berinteraksi langsung dengan para pegawai. Bersama memperhatikan faktor yang mampu mempengaruhi

kinerja pegawai, manajemen perseroan serta para pemimpin mampu membuat aturan serta kebijakan sehingga dapat mempermudah pencapaian tujuan organisasi (Resmana & Ratnasari, 2018).

Dalam meningkatkan kualitas kinerja sangat dibutuhkan berkembangnya budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan nilai yang ada dalam diri seseorang yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya yang berhubungan dengan budaya organisasi seseorang tersebut (Mauli & Eunike, 2020). Budaya organisasi adalah satu dari banyak bagian dalam kunci terkelolanya sumber daya manusia. Keberhasilan budaya organisasi dapat dilihat dari keberhasilan karyawan dan kelompoknya dalam mencapai *income* yang ada, selanjutnya dalam menghadapi konflik horizontal dan vertikal, serta produktivitas kerja karyawan (Yatim, Utari & Hartati, 2019).

Umumnya budaya organisasi tak cuma berdampak dalam kinerja pegawai namun pula berpengaruh dalam tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi satu titik reaksi emosional dari karyawan ketika karyawan melakukan pekerjaannya (Nurhidayah, Utari & Hartati, 2019).

Berdasarkan observasi yang dilakukan, permasalahan budaya organisasi dalam perusahaan ini sering terjadi dalam hal komunikasi antar sesama karyawan ketika harus bekerja sama menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal tersebut masih terbilang kurang baik diantara karyawan di PT. Sammyung Precision Batam. Masalah personal menjadi hal pertama yang menyebabkan budaya organisasi

sebagai faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan dalam satu tim memiliki masalah personal dengan karyawan lainnya maka, karyawan tersebut akan mengurangi komunikasi diantara mereka. Bagi karyawan tersebut, siapa yang membutuhkan dialah yang harus memulai komunikasi. Ini merupakan kesalahan dalam budaya organisasi. Karena disaat masalah datang, karyawan tersebut akan mempertahankan dirinya tidak bersalah dan karyawan lainnya tersebut adalah penyebab dari masalah tersebut.

Permasalahan lainnya dalam budaya organisasi adalah kurangnya kerja sama dalam satu tim. Karyawan terlihat menyelesaikan tugasnya secara individu. Mereka berpendapat bahwa bagian dalam setiap pekerjaan telah dibagi, oleh karena itu masing-masing karyawan hanya akan mengerjakan pekerjaan yang ada dibagiannya. Karyawan yang bagian dalam pekerjaannya yang telah selesai, akan bersantai tanpa memiliki rasa ingin membantu rekan satu timnya. Kurangnya hubungan dalam komunikasi serta kurangnya kerja sama dalam tim akan mengurangi kinerja karyawan, yang akan berdampak pada berkurangnya *output* yang karyawan tersebut kerjakan.

Masalah budaya organisasi lainnya dalam hal kepribadian dari masing masing karyawan. Sesuai pengamatan yang dilaksanakan peneliti pada bulan Januari sampai Juli, banyak karyawan yang semangat untuk menyelesaikan target *output* dikarenakan adanya *overtime* atau lembur. Namun, saat ketidakadaannya *overtime* atau lembur membuat karyawan bersantai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya, faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai yakni motivasi. Motivasi yaitu bagaimana cara pemimpin mengarahkan agar semua potensi yang ada dalam diri karyawan dapat terus menerus dipergunakan, selanjutnya karyawan akan terus terdorong untuk terus mau bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan yang ada (Suhardi, 2020). Seorang pemimpin harus memperhatikan apa yang menjadi harapan dari karyawannya dan mendorong karyawan agar mau berjuang lebih keras untuk mencapai prestasi dengan maksimal. Dengan adanya motivasi oleh pemimpin, secara tidak langsung akan mengarahkan minat karyawan terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, percaya diri, dan mau bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya (Hamid & Kurniawaty, 2020).

Peran motivasi dalam lingkungan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting karena tingginya dorongan oleh atasan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kepada karyawan maka kinerja karyawan juga terlihat biasa saja atau bahkan akan semakin rendah. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki semangat dan dorongan untuk menghasilkan kinerja yang baik dikarenakan adanya keinginan lebih ataupun harapan lebih dari hasil kinerja yang diberikannya. Banyak karyawan yang termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik karena ingin mendapatkan apresiasi atau juga tingkatan yang lebih tinggi. Melalui observasi yang dilakukan peneliti, motivasi yang kurang terhadap karyawan dikarenakan kurangnya *feedback* positif dan dukungan dari pemimpin. Hal ini terlihat dari adanya tindakan membeda-bedakan atau memihak antar karyawan

yang dilakukan oleh pemimpin. Karyawan yang berpotensi dalam pekerjaannya, terlihat dari pencapaian target *output* yang dihasilkannya justru tidak mendapat apresiasi positif dari pemimpin. Namun pada aktualnya, justru pemimpin hanya bersikap biasa saja dan bahkan justru lebih memilih karyawan lain yang kurang bersemangat untuk menghasilkan pencapaian *output*. Hal ini menyebabkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik tersebut mulai kurang bersemangat untuk terus menghasilkan *output* yang baik karena merasa dirinya kurang dipandang.

Pada umumnya setiap karyawan ingin pendapatnya didengar oleh pemimpin. Namun yang terjadi adalah, saat karyawan menyampaikan pendapatnya, justru pemimpin kurang memberikan *feedback* yang baik. Sementara itu, pendapat karyawan tersebut adalah untuk tercapainya lebih baik lagi proses dalam produksi. Namun karena jarang mendapat *feedback* yang baik, sehingga ketika suatu waktu pemimpin menanyakan pendapatnya membuat karyawan mulai enggan memberikan inovasi-inovasi terbaru untuk perusahaan. Kedua permasalahan ini membuat kinerja karyawan kurang optimal karena karyawan menjadi kurang memiliki kebutuhan untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Sehingga dalam hal ini membuat karyawan datang ke tempat bekerja hanya untuk melakukan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian kinerja yang baik.

Selanjutnya, faktor lain yang terpenting dalam kinerja karyawan yaitu disiplin. Disiplin adalah potensi yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan teratur sesuai dengan tata cara yang ada dalam perusahaan

(Rumagit, Pulina & Ferdy, 2019). Disiplin kerja berperan dalam kinerja karyawan karena karyawan akan termotivasi untuk memperlihatkan hasil kinerjanya kepada perusahaan menurut (Wasiman & Syafitri, 2020).

Penerapan disiplin bertujuan agar semua karyawan pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan mau mematuhi serta menaati setiap aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan. Disiplin yang baik terlihat dalam kesadaran karyawan menaati aturan dan kebijakan yang ada. Pertanggungjawaban karyawan terhadap tugas yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan (Suryadi, 2020). Kedisiplinan merupakan bagian inti sebab kian disiplin pegawai, kian tinggi kinerja yang diciptakannya (Musdalifah, 2016).

Berdasarkan observasi yang dilakukan, kedisiplinan karyawan terlihat belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dari kurangnya kesadaran karyawan untuk bersikap disiplin, seperti ditemukannya karyawan yang tidak tepat waktu masuk ke ruangan, karyawan yang keluar sebelum jam istirahat dan masuk kembali ke ruangan kerja melebihi jam istirahat. Selain itu, terdapat juga karyawan yang menggunakan *handphone* saat jam kerja bukan untuk proses produksi. Permasalahan-permasalahan tersebut berdampak pada hasil kinerja karyawan pada perusahaan yang dapat dilihat dalam tabel pencapaian output periode Januari 2021-Juli 2021.

Tabel 1.1 Pencapaian Output Karyawan PT. Sammyung Precision Batam Priode Januari-Juli 2021

Periode	Model Running	Target	*Ouput*	Persentase
Januari	TO 39 3P4L 2.0 T	4.800.000	3.960.000	72%
	TO 39 3P4L 1.5T WG	3.200.000	2.360.000	
	TO 39 3P4L 1.5T WOG	3.200.000	2.360.000	
	TO 46 3P4L 1.17T	2.000.000	1.160.000	
	TO 46 3P4L 1.07 J	2.400.000	1.560.000	
	TO 46 3P4L 1.07 K	2.400.000	1.560.000	
	TOTAL	**18.000.000**	**12.960.000**	
Februari	TO 39 3P4L 2.0 T	4.800.000	4.200.000	80%
	TO 39 3P4L 1.5T WG	3.200.000	2.600.000	
	TO 39 3P4L 1.5T WOG	3.200.000	2.600.000	
	TO 46 3P4L 1.17T	2.000.000	1.400.000	
	TO 46 3P4L 1.07 J	2.400.000	1.800.000	
	TO 46 3P4L 1.07 K	2.400.000	1.800.000	
	TOTAL	**18.000.000**	**14.400.000**	
Maret	TO 39 3P4L 2.0 T	4.800.000	3.900.000	70%
	TO 39 3P4L 1.5T WG	3.200.000	2.300.000	
	TO 39 3P4L 1.5T WOG	3.200.000	2.300.000	
	TO 46 3P4L 1.17T	2.000.000	1.100.000	
	TO 46 3P4L 1.07 J	2.400.000	1.500.000	
	TO 46 3P4L 1.07 K	2.400.000	1.500.000	
	TOTAL	**18.000.000**	**12.600.000**	
April	TO 39 3P4L 2.0 T	4.800.000	4.170.000	79%
	TO 39 3P4L 1.5T WG	3.200.000	2.570.000	
	TO 39 3P4L 1.5T WOG	3.200.000	2.570.000	
	TO 46 3P4L 1.17T	2.000.000	1.370.000	
	TO 46 3P4L 1.07 J	2.400.000	1.770.000	
	TO 46 3P4L 1.07 K	2.400.000	1.770.000	
	TOTAL	**18.000.000**	**14.220.000**	
Mei	TO 39 3P4L 2.0 T	4.800.000	4.350.000	85%
	TO 39 3P4L 1.5T WG	3.200.000	2.750.000	
	TO 39 3P4L 1.5T WOG	3.200.000	2.750.000	
	TO 46 3P4L 1.17T	2.000.000	1.550.000	
	TO 46 3P4L 1.07 J	2.400.000	1.950.000	
	TO 46 3P4L 1.07 K	2.400.000	1.950.000	
	TOTAL	**18.000.000**	**15.300.000**	

Juni	TO 39 3P4L 2.0 T	4.800.000	4.230.000	81%
	TO 39 3P4L 1.5T WG	3.200.000	2.630.000	
	TO 39 3P4L 1.5T WOG	3.200.000	2.630.000	
	TO 46 3P4L 1.17T	2.000.000	1.430.000	
	TO 46 3P4L 1.07 J	2.400.000	1.830.000	
	TO 46 3P4L 1.07 K	2.400.000	1.830.000	
	TOTAL	**18.000.000**	**14.580.000**	
Juli	TO 39 3P4L 2.0 T	4.800.000	4.380.000	86%
	TO 39 3P4L 1.5T WG	3.200.000	2.780.000	
	TO 39 3P4L 1.5T WOG	3.200.000	2.780.000	
	TO 46 3P4L 1.17T	2.000.000	1.580.000	
	TO 46 3P4L 1.07 J	2.400.000	1.980.000	
	TO 46 3P4L 1.07 K	2.400.000	1.980.000	
	TOTAL	**18.000.000**	**15.480.000**	

Sumber: Dept. Produksi PT. Sammyung Precision Batam
Priode Januari-Juli 2021

Berdasarkan tabel hasil pencapaian target karyawan, terlihat output yang dihasilkan karyawan setiap bulannya tidak merata. Tingkat disiplin karyawan yang kurang dapat mengakibatkan kurang optimalnya kinerja karyawan. Hal ini bisa mengakibatkan ketidaklancaran pengiriman hasil produksi tepat waktu kepada *customer* bahkan bisa sampai kegagalan produksi. Hal ini akan membuat perusahaan akan merugi. Peran pemimpin menjadi sangat penting dalam menegaskan disiplin kepada semua karyawan yang juga akan membantu tercapainya kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian permasalahan-permasalahan diatas, peneliti memutuskan guna melaksanakan studi tentang budaya organisasi, motivasi, dan disiplin bagi kinerja pegawai. Maka dari itu peneliti mengangkat studi berfokus pada "**Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sammyung Precision Batam".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar uraian argument serta bukti yang ada, diidentifikasikan beberapa masalah yang diamati di studi ini, yakni: pada penjelasan latar belakang yang ada, diidentifikasikan beberapa masalah yang diamati di studi ini, yakni:

1. Kurangnya budaya yang baik dalam berkomunikasi antar sesama karyawan di PT. Sammyung Precision Batam
2. Kurangnya kerjasama diantara sesama karyawan di PT. Sammyung Precision Batam
3. Ketergantungannya karyawan terhadap *overtime* yang diberikan perusahaan
4. Kurangnya apresiasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan di PT. Sammyung Precision Batam
5. Kurangnya *feedback* kepada karyawan yang dilakukan pemimpin di PT. Sammyung Precision Batam
6. Ketidakstabilan hasil *output* yang diberikan karyawan PT. Sammyung Precision Batam

1.3 Batasan Masalah

Disebabkan banyaknya persoalan yang tercatat serta tidak banyaknya ketersediaan waktu, tempat dan kemampuan maka peneliti membatasi setiap masalah penelitian hanya pada permasalahan berikut:

1. Penelitian dilakukan di PT. Sammyung Precision Batam
2. Data yang didapat berasal dari departemen produksi PT. Sammyung Precision Batam

3. Responden yang didata adalah karyawan PT. Sammyung Precision Batam

1.4 Rumusan Masalah

Berdasar pada argumen serta bukti yang ada sehingga rumusan persoalan adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam?
2. Bagaimanakah dampak motivasi pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam?
3. Bagaimanakah dampak disiplin pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam?
4. Bagaimanakah dampak budaya organisasi, motivasi serta disiplin pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Bersumber pada perumusan persoalan diatas, poin yang hendak digapai ialah guna mengetahui:

1. Pengaruh budaya organisasi pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam
2. Dampak motivasi pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam
3. Dampak disiplin pada kinerja pegawai PT.Sammyung Precision Batam
4. Dampak budaya organisasi, motivasi serta disiplin pada kinerja pegawai PT. Sammyung Precision Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Studi ini dimaksudkan bisa memberikan manfaat dalam ilmu pengetahuan lebih luas terkhusus dalam bidang SDM tentang budaya organisasi, motivasi, disiplin, serta kinerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Kegunaan langsung di studi berikut yakni:

1. Untuk Penulis

   Sebagai media belajar dan meningkatkan ilmu agar dapat lebih memahami pentingnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

   Sebagai bahan bacaan untuk pembaca mengenai dampak budaya organisasi, motivasi, serta disiplin pada kinerja pegawai

3. Untuk Pengamat Berikutnya

   Menjadi tumpuan kepada pengamat berikutnya ketika mau meneliti dampak budaya organisasi, motivasi serta disiplin pada kinerja pegawai.

4. Bagi objek peneltian

   Diharapkan dapat membantu menyelesaikan masalah yang berhubungan bersama budaya organisasi, motivasi, serta disiplin di PT Sammyung Precision Batam.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pemahaman Kinerja

Secara umum kinerja yaitu hasil kerja yang dilakukan karyawan sesuai aturan ataupun kesepakatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama (Efnita, 2018).

Menurut (Riskawati, Djumali & 2018) pekerjaan memiliki aturan tersendiri untuk dilaksanakan dalam mencapai tujuan yang disebut standar kinerja. Standar kinerja yaitu harapan sebuah perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan dijadikan pembanding untuk tujuan yang ada. Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya mampu ditinjau dari tingginya pencapaian kerja yang didapat selaras bersama standar kinerja yang ada.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan yang diperoleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang ada (Saihuddin, 2019).

Sedangkan (Hamali, 2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan yaitu hasil keluaran perusahaan, alat, dan fungsi manajemen yang berasal dari tenaga kerja yang berada dalam sebuah perusahaan.

(Sinambela, 2017) juga menyebutkan bahwa kinerja merupakan keluaran dari proses yang telah disepakati dalam suatu periode tertentu yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian kinerja karyawan juga diperkuat dengan pendapat dari (Siagian and Nababan, 2020) yang mengatakan kinerja merupakan peranan dari motivasi dan keefektifan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya memiliki ketersediaan dan keahlian tertentu.

Sementara menurut (Wasiman & Syafitri, 2020) mengatakan kinerja karyawan merupakan suatu perbuatan ataupun tindakan yang merupakan bagian dari keterampilan seseorang yang bertujuan untuk memperoleh hasil.

Jadi, kinerja merupakan hasil kerja dari setiap karyawan sebagai pembanding pencapaian prestasi berdasarkan skala umum perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Berdasar (Kasmir, 2016) menjelaskan tujuan dan manfaat dari penilaian penilaian kinerja yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, sebagai acuan untuk memahami letak lemahnya karyawan dan metode yang ditetapkan.
2. Keputusan penempatan, peletakan posisi karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan berdasarkan penilaian objektif.
3. Perencanaan dan pengembangan karir, pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang memilki hasil kerja yang baik.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
5. Penyesuaian kompensasi, dibeberapa perusahaan karyawan yang kinerjanya baik tentu akan mendapat tambahan kompensasi sebaliknya karyawan yang kinerjanya tidak baik bukan tidak mungkin kompensasinya akan dikurangi dikarenakan tidak mencapai standar perusahaan.
6. Inventori kompetensi pegawai, simpanan data dan informasi karyawan dalam beberapa periode mengenai kompetensi, potensi dan bakat.
7. Keadilan, pemberian kesempatan kerja yang sama rata terhadap semua karyawan akan meningkatkan prestasi yang lebih baik lagi.
8. Komunikasi efektif atasan dan karyawan, untuk mengetahui pengetahuan komunikasi seperti apa yang harus dilakukan untuk keseluruhan karyawan.
9. Budaya kerja, dengan adanya budaya kerja dapat mengubah kebiasaan karyawan yang kurang baik kearah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja.
10. Menerapkan sanksi, untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik agar terhindar dari pemberlakuan sanksi terhadapnya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Kinerja

Berdasar (Kasmir, 2016) beberapa faktor dalam kinerja seorang pegawai seperti:

1. Kemampuan dan keahlian

   Daya adalah potensi yang ada di diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sementara keahlian adalah pengetahuan dalam diri seseorang tentang suatu

hal. Bertambah luasnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, akan menunjang keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kepribadian

   Merupakan karakter yang dimiliki seorang karyawan. Semakin baik karakter yang dimiliki menunjukkan semakin baiknya kemampuan dalam melakukan pekerjaan.

3. Motivasi kerja

   Bentuk dorongan kepada karyawan dalam bekerja. Biasanya karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dikarenakan banyak komponen yang mempengaruhi seperti gaji, tunjangan kerja, apresiasi, atau bahkan promosi jabatan.

4. Budaya organisasi

   Peraturan yang ada di perseroan yang mengatur semua hal yang harus sejalan yang dapat diterima menyeluruh serta dilaksanakan seluruh anggota

5. Lingkungan kerja

   Kondisi dari lokasi pekerjaan. Semakin tertatanya lingkungan dalam bekerja, akan memberikan kenyamanan untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

6. Kepuasan kerja

   Ungkapan perasaan seseorang sesudah menyelesaikan pekerjaannya. Semakin besar perasaan senang dalam melakukan pekerjaan maka semakin besar potensi hasil kerja yang maksimal.

7. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan akan aturan yang sudah disepakati.

8. Loyalitas

Merupakan sikap setia seseorang terhadap sesuatu yang dikerjakannya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Berdasar (Simanjuntak & Supriandi, 2020) indikator dalam penilaian kinerja karyawan seperti:

1. Kualitas (mutu) hasil kerja

   Merupakan tingkatan dari hasil penyelesaian suatu pekerjaan yang mendekati titik kesempurnaan. Baiknya kinerja yang diberikan karyawan menunjukkan seberapa sempurnanya kualitas dari pekerjaanya.

2. Kuantitas (jumlah) hasil kerja

   Hasil dari kinerja karyawan dalam bentuk jumlah angka atau unit. Pencapain hasil kerja diharapkan sama dengan jumlah atau lebih dari jumlah target yang disepakati.

3. Efisiensi kerja

   Yaitu memanfaatkan sumber daya yang ada dengan dengan semaksimal mungkin dengan penggunaan biaya yang seminimal mungkin.

4. Produktivitas

   Yaitu mengukur keefektifan dan keefisienan pekerjaan setiap karyawan. Semakin tinggi produktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan, diharapkan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi terbentuk atas kata budaya serta organisasi, tiap kata punya arti yang berbeda. Secara umum, budaya yaitu nilai yang ada dalam diri yang berdampak terhadap sikap dan perilaku seseorang (Indriyaningrum, Rijanti & Sari, 2020).

Dalam kehidupan berorganisasi, anggota dalam sebuah organisasi tidak mampu lepas dari ikatan budaya yang dibentuk mereka kemudian dijadikan keseharian dalam lingkungan organisasi tersebut. Budaya membedakan antar anggota dalam organisasi, dilihat dari cara berinteraksi satu dengan yang lainnya, cara menyikapi masalah dalam organisasi, atau bahkan cara yang dilakukan dalam bekerja. Budaya menyatukan keberagaman dari semua anggota organisasi menjadi satu kesatuan untuk melakukan tindakan yang sama (Busro, 2018).

Budaya organisasi merupakan nilai yang ada dalam diri seseorang yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya berhubungan dengan budaya organisasi seseorang tersebut (Mauli & Eunike, 2020).

Budaya organisasi juga merupakan alat pemandu perilaku karyawan yang mengelilingi karyawan setiap hari yang membentuk kebersamaan dan diterapkan oleh setiap anggota organisasi (Suhardi & Maharani, 2020).

Budaya organisasi juga merupakan proses bersatunya gaya budaya dan perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah tatanan baru, yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Asbari, Budi & Purwanto, 2020).

Jadi, budaya organisasi merupakan karateristik atau dasar yang disepakati semua anggota organisasi.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Menurut (Busro, 2018) terdapat sejumlah fungsi dari budaya organisasi seperti:

1. Menciptakan pembanding, karena dengan adanya budaya yang spesifik dapat menjadi ciri tersendiri dari sebuah organisasi.
2. Sebagai identitas dari anggota organisasi, karena budaya akan menyatu dan menjadi kebiasaan dari setiap anggota organisasi.
3. Mempermudah tingkat kepatuhan anggota terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi yang baik dibentuk dari komitmen yang tinggi oleh semua anggota.
4. Alat pemersatu antar anggota organisasi, yaitu sebagai perekat dalam mempersatukan seluruh anggota serta mampu memberikan standar yang tepat sehingga tidak terjadi penyalahgunaan wewenang.
5. Membentuk sikap semua anggota organisasi baik berinteraksi antar sesama anggota internal maupun eksternal.

2.1.2.3 Faktor Budaya Organisasi

Oleh (Busro, 2018) faktor dalam budaya organisasi seperti:

1. Pengaruh umum, misalnya harga tukar mata uang yang berubah-ubah, harga bahan baku yang berubah-ubah, ketentuan upah regional yang cukup tinggi.
2. Pengaruh nilai yang terdapat dimasyarakat, misalkan nilai kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor internal organisasi, seperti keberhasilan perusahaan dalam mengatasi masalah yang ada, serta aturan-aturan dalam perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Busro, 2018) indikator dalam budaya organisasi seperti:

1. Inisiatif individu

   Merupakan kebebasan menyampaikan ide atau pendapat untuk kemajuan perusahaan.
2. Toleransi individu

   Merupakan keterbukaan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang memiliki resiko.
3. Pengarahan

   Merupakan bagaimana keaktifan perusahaan dalam memberikan arahan kepada karyawan.
4. Keterpaduan

   Merupakan komunikasi yang baik antara pemimpinan perusahaan dan karyawan dalam menjalankan tujuan perusahaan.
5. Dorongan manajemen

Merupakan dukungan pemimpin kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Kontrol

   Melakukan pengawasan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

7. Identitas

   Merupakan karakter yang dimiliki karyawan yang menjadi dasar dari perusahaan.

8. Sistem imbalan

   Ketentuan pemberian gaji atas hasil kerja yang dilakukan karyawan.

9. Toleransi terhadap konflik

   Merupakan sikap tenang dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Definisi Motivasi

Ialah satu keadaan yang membuat seseorang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai peraturan perusahaan (Irham, 2016).

Menurut (Busro, 2018) motivasi yaitu susunan tindakan yang bukan cuma diberi pada diri sendiri namun pada individu lainnya selaku nilai pacu dalam melakukan sesuatu.

Pendapat lain oleh (Efnita, 2018) menyatakan motivasi kekuatan pendorong dalam menjalankan sesuatu untuk mencapai tujuan yang baik.

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) motivasi terdapat dalam kata latin *movere* yaitu daya pendorong yang ditujukan kepada seseorang terkhusus kepada karyawan.

Pengertian tentang motivasi juga diperkuat oleh yang mengatakan motivasi merurpakan bagaimana cara pemimpin mengarahkan agar semua potensi yang ada dalam diri karyawan dapat terus menerus dipergunakan, selanjutnya karyawan akan terus terdorong untuk terus mau bekerja, untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada (Suhardi & Maharani, 2020).

Jadi, motivasi merupakan suatu pendorong yang jadi basis semangat individu guna melakukan sesuatu secara optimum.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut (Edison, Anwar & Komariah, 2017), tujuan dan manfaat motivasi adalah sebagai beriku:

1. Menentukan arah langkah

   Motivasi akan menggerakkan kita dalam melakukan hal-hal baik untuk mencapai tujuan.

2. Menentukan keputusan tindakan

   Dengan adanya motivasi akan membantu perusahaan mengambil keputusan.

3. Menyeleksi perbuatan

   Artinya, motivasi mampu menentukan perbuatan yang memberikan hasil baik kedepannya.

2.1.3.3 Faktor Motivasi

Faktor yang berpengaruh dalam motivasi oleh (Herianto, 2018) seperti:

1. Faktor intern, berasal dari dalam diri
   a. Harga diri dan prestasi

      Motivasi untuk mengembangan kreativitas serta mendorong keinginan menggapai performa dalam menjaga harga diri.
   b. Harapan

      Merupakan sesuatu yang ingin diraih seseorang di masa mendatang.
   c. Kebutuhan

      Dengan adanya sesuatu yang harus dipenuhi, maka seseorang akan termotivasi untuk mengerjakan sesuatu.
   d. Kepuasan kerja

      Hasil dari pekerjaan yang dilakukan akan memberikan perasaan puas dalam diri.
   e. Tanggung jawab

      Motivasi ada untuk menetukan tindakan seseorang untuk bekerja dengan hati-hati.
2. Faktor ekstern, yaitu berasal dari luar diri.
   a. Jenis dan sifat pekerjaan

      Yaitu pendorong dalam melakukan pekerjaan berdasarkan sifat dan jenis dari suatu pekerjaan.
   b. Hubungan interpersonal

Yaitu hubungan antar sesama karyawan, atasan atau bawahan dalam lingkungan kerja.

c. Kondisi kerja

Merupakan suasana yang diharapkan karyawan sehingga bisa bekerja secara maksimal.

d. Keamanan dan keselamatan kerja

Perlindungan dari perusahaan kepada karyawan disaat bekerja.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi oleh (Herman & Safitriani, 2020) yaitu:

1. Kebutuhan fisik

   Kebutuhan paling dasar yang harus dipenuhi seseorang, seperti kebutuhan akan sandang, pangan, papan serta kesehatan.

2. Kebutuhan rasa aman

   Dimana terpenuhinya keamanan seperti kebutuhan rasa aman fisik, kondisi kerja yang baik, keselamatan kerja, jaminan masa tua.

3. Kebutuhan sosial

   Kebutuhan yang mencakup perasaan seseorang, seperti komunikasi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan akan penghargaan

   Kebutuhan yang mencakup keinginan akan status, perhatian, pujian serta harga diri.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Keinginan untuk menggunakan potensi yang ada dalam diri serta mengaktualisasi sebagai bentuk pengembangan diri.

2.1.4 Disiplin

2.1.4.1 Definisi Disiplin

Salah satu kunci keberhasilan sebuah perusahaan terletak pada kedisiplinan seluruh anggota dalam perusahaan yang dilakukan secara terus-menerus. Kedisiplinan merupakan sikap patuh dan taat terhadap aturan yang ada dan dapat menerima sanksi ketika tidak mentaati aturan tersebut (Irham Fahmi, 2016).

Kedisiplinan merupakan bentuk sikap dan tingkah laku karyawan selaras bersama paturan yang disetujui pihak manajemen dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan (Rumagit, Pulina and Ferdy, 2019).

Disiplin menurut (Sinambela, 2017) merupakan sikap patuh terhadap aturan yang berlaku dalam perusahaan untuk melewati masalah yang ada dalam kinerja karyawan. Disiplin juga mengartikan potensi yang ada di diri pegawai, yang secara terarah serta saling berkesinambungan berdasarkan aturan yang ada dan telah disepakati.

Pengertian motivasi semakin diperkuat menurut (Wasiman & Syafitri, 2020) disiplin merupakan keadaan dimana mempunyai disiplin yang baik jika karyawan maupun bersangkutan patuh peraturan, penuh pertanggungjawaban terhadap tugas yang dberikan.

(Riskawati, Djumali & Istiqomah, 2018) juga menyebutkan disiplin merupakan situasi yang teratur antara harapan karyawan dan kenyataan, yaitu mereka diharapkan memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi, yang dapat meningkatkan hasil kinerja secara lebih optimal.

Jadi, disiplin merupakan sikap untuk mematuhi aturan dengan melaksanakan sesuatu dengan tepat dan penuh rasa tanggung jawab.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin

Menurut (Sinambela, 2017) maksud dan manfaat disiplin dalam sebuah perusahaan yaitu:

1. Tumbuhnya rasa kepekaan dalam diri pada orang lain

   Disiplin bertujuan menumbuhkan kepribadian yang peka dan peduli terhadap perasaan orang lain.
2. Tumbuhnya rasa kepedulian dan rasa tanggung jawab

   Disiplin bertujuan meningkatkan kepedulian, integritas, dan mampu menyelesaikan masalah dengan baik.
3. Mengajarkan cara bersikap dan mampu menggunakan waktu dengan efisien

   Disiplin sebagai pedoman dalam penggunaan waktu dengan sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Menciptakan ketenangan

   Disiplin bertujuan untuk menata semua hal dengan baik dalam lingkungan pekerjaan.
5. Menumbuhkan rasa percaya diri

Disiplin bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam diri seseorang dalam melakukan pekerjaan.

6. Menumbuhkan kemandirian dan mampu menentukan pilihan yang bijak

   Disiplin bertujuan untuk membentuk karakter kayawan agar semakin mandiri dan mampu merasakan lingkungan kerja yang baik.

2.1.4.3 Faktor Disiplin

Menurut (Saputri, 2019) faktor yang berpengaruh terhadap disiplin seperti:

1. Jumlah gaji

   Dengan gaji memadai, karyawan akan bekerja dengan maksimal.

2. Terdapat tidaknya keteladanan pemimpin

   Pemimpin yang menghendaki tegaknya disiplin, maka dia wajib mempraktikkan disiplin tersebut.

3. Adanya ketidakaturan yang pasti yang mampu dijadikan pegangan

   Penerapan disiplin hendak terlaksana bila terdapat peraturan tertulis yang pasti sebagai pedoman.

4. Sikap berani peimpin untuk memutuskan.

   Tindakan tegas atas ketidakdisiplinan yang dilakukan karyawan, akan membuat semua karyawan menghindari tindakan yang melanggar aturan.

5. Keberadaan pengawasan pimpinan

   Pengawasan dilakukan oleh pemimpin untuk mengarahkan karyawan secara teratur dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan maksimal.

2.1.4.4 Indikator Disiplin

Oleh (Jontro & Supriandi, 2020) indikator yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Kepatuhan pada peraturan

   Merupakan tingkat kesadaran karyawan dalam menjalankan aturan yang ada dalam perusahaan.

2. Efektif dalam bekerja

   Merupakan minimalisasi persediaan sumber daya yang ada dengan jangka waktu yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Tindakan korektif

   Merupakan sikap menjalankan hukuman dengan baik atas pelanggaran aturan yang dilakukan karyawan.

4. Kehadiran tepat waktu

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah sebagian kecil dari hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan materi pembahasan sehingga mampu memberikan data analisis yang lebih akurat dalam menguji hasil penelitian Bab 4,

Sulaefi (2019) observed “The influence of organizational culture and work motivation toward employee performance at Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia”. The purpose of this observation is to interpret the impact of organizational culture and motivation on the competence of the employees of Lestari Raharja Hospital, Magelang, Central Java, Indonesia. Using a quantitative

system to determine the bond between the value of the independent variable and the dependent variable with the use of Likert Scale on 30 sources as a sample of observation from the population. The use of statistical analysis of the smart PLS 3.2.6 program in the regression test resulted in KK = 0.547 (BO) + 0.292 (MK). Organizational culture had a large and important impact on employees competence , namely p-values 0.000 <0,05. Meanwhile motivation had a large and inimportant impact on employees competence, namely p - values value 0,092> 0,05.

Penelitian yang dilakukan oleh K. Indriyaningrum, Tristiana Rijanti dan Lisa Puspita Sari (2020) yang berjudul “Efek moderasi budaya organisasi pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (pada pegawai sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah”. Maksud dari studi ini ialah guna lebih mendalami dampak motivasi terhadap kinerja, perngaruh disiplin pada kinerja. Merupakan salah satu bentuk penelitian asosiatif yang menggunakan teknik analisis regresi berganda. Penggunaan teknik random sampling dengan jumlah populasi yakni 186 responden, beserta penentuan jumlah sampel yakni 100 responden memakai rumus Slovin. Yang menghasilkan pernyataan motivasi berdampak besar dan penting pada kinerja, disiplin berdampak besar dan penting pada kinerja, budaya organisasi mengendalikan dampak motivasi pada kinerja serta budaya organisasi mengendalikan dampak disiplin pada kinerja di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian oleh Suhardi dan Sari Maharani (2020) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada

Palm Springs Golf Country Club". Maksud dari studi ini ialah guna lebih mendalami orientasi terhadap budaya, motivasi, dan pergeseran kerja menuju kinerja karyawan. Merupakan salah satu bentuk penelitian kuantitatif analisis deskriptif yang menggunakan teknik regresi linier berganda dengan total populasi sebanyak 151 responden yaitu karyawan Palm Springs Golf Country Club serta penentuan sampel sebanyak populasi dengan menggunakan sampel jenuh. Yang menghasilkan pernyataan capaian pengujian T angka yang signifikan untuk variabel Budaya Organisasi yakni 0,00, Motivasi yakni 0,179 dan disiplin yakni 0,00. Jadi, secara parsial Budaya Organisasi serta Disiplin berdampak besar serta penting pada kinerja pegawai, Motivasi tak berpengaruh dikinerja pegawai.

Studi dilaksanakan Akmal Ismail Yatim, Woro Utari, dan C. Sri Hartati (2019) dengan judul "Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Sumberrejo kabupaten Bojonegoro". Tujuan dari studi ini ialah guna lebih mendalami dampak budaya organisasi, motivasi, serta disiplin dengan bersamaan serta keseluruhan pada kinerja karyawan Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Merupakan salah satu bentuk penelitian deskriptif kuantitatif. Yang menghasilkan pernyataan bahwa budaya organisasi, motivasi, serta disiplin secara bersamaan berdampak besar serta penting pada kinerja karyawan sehingga hipotesis awal disetujui. Kemudian, budaya organisasi berdampak besar serta penting pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis berikutnya disetujui. Lalu, motivasi berdampak besar serta penting pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis selanjutnya

disetujui. Terakhir, disiplin berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis terakhir disetujui.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratno Nur Suryadi (2020) “Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar”. Maksud dari studi berikut ialah guna lebih mendalami dampak budaya organisasi, motivasi serta disiplin pada kinerja pengajar perekonomian SMA Negeri di Kota Makassar. Ialah salah satu bentuk studi kuantitatif. Total populasi sebanyak 60 responden serta penentuan sampel sebanyak populasi dengan menggunkan teknik sampel jenuh. Yang menghasilkan pernyataan bahwa dengan keseluruhan budaya organisasi, motivasi serta disiplin berdampak penting pada kinerja pengajar, lalu dengan bersamaan budaya organisasi, motivasi serta disiplin kerja berdampak penting pada kinerja pengajar. Motivasi berdampak besar dan penting pada kinerja, disiplin berdampak besar serta penting pada kinerja, budaya organisasi mengendalikan dampak motivasi pada kinerja serta budaya organisasi mengendalikan dampak disiplin pada kinerja pegajar.

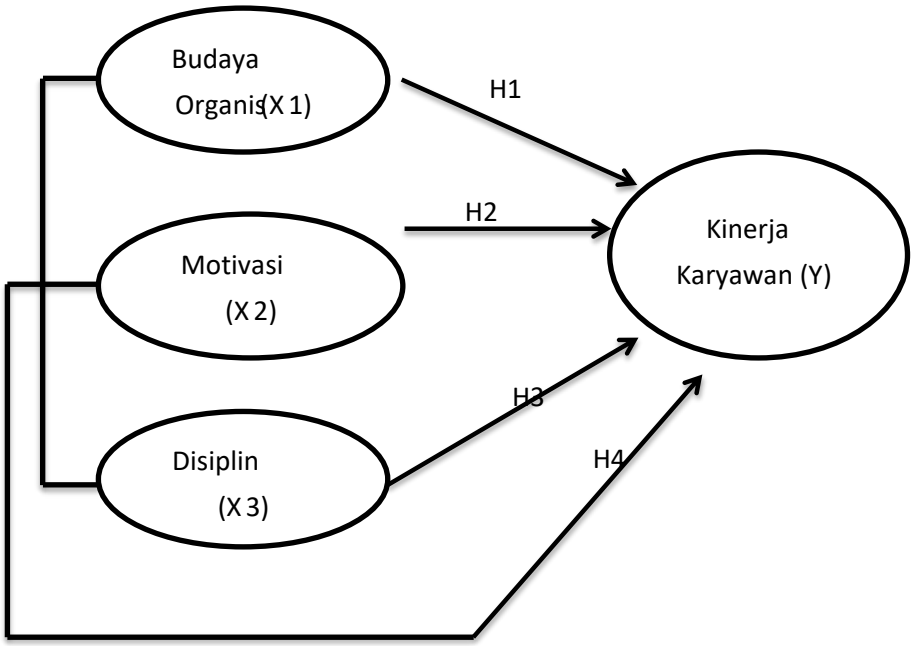
Penelitian dilakukan oleh Gaby. I. Rumagit, Paulina Van Rate, dan Ferdy Roring (2019) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN wilayah PERSERO (Sulutenggo)”. Tujuan dari studi ini adalah guna lebih mendalami pengaruh disiplin pada kinerja pegawai di PT. PLN Wilayah (Persero). Studi berikut adalah salah satu bentuk studi kuantitatif dengan cara deskriptif. Total populasi sebanyak 80 responden yakni pegawai PT. PLN Wilayah (Persero) serta penentuan sampel

sebanyak populasi dengan menggunkan teknik sampel jenuh. Yang menghasilkan pernyataan budaya berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

Studi yang dilaksanakan Vivit Nurhidayah, Woro Utari, dan C. Sri Hartati (2019) dengan judul "Analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bakorwil Bojonegoro". Maksud studi berikut yakni guna lebih mendalami dampak motivasi, disiplin, budaya organisasi serta kinerja pegawai Bakorwil Bojonegoro. Merupakan salah satu bentuk penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory d*engan metode teknik regresi linier berganda. Dengan total populasi sebanyak 62 responden yaitu karyawan di Bakorwil Bojonegoro serta penentuan sampel sebanyak populasi dengan menggunakan teknik sensus sampling. Yang menghasilkan pernyataan bahwa motivasi, disiplin dan budaya organisasi serta kinerja karyawan berada di tingkat aman. Motivasi, disiplin serta budaya organisasi dengan bersamaan berdampak penting pada kinerja karyawan Bakorwil Bojonegoro. Motivasi, disiplin serta budaya organisasi memberi partisipasi yakni 36.3% pada kinerja pegawai Bakorwil Bojonegoro.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah bentuk menyeluruh dari variabel yang diteliti. Menurut latar belakang permasalahan serta kajian teori yang disampaikan, dibentuklah sebuah kerangka pemikiran sebagai gambaran. Variabel di studi ini ialah budaya organisasi, motivasi serta disiplin pada kinerja pegawai (Suhardi dan S.Maharani, 2020).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut basis teori serta kerangka pemikiran, ditetapkan hipotesis di studi berikut, yakni:

H1: Pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan di PT. Sammyung Precision Batam.

H2: Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di PT. Sammyung Precision Batam.

H3: Pengaruh disiplin pada kinerja karyawan di PT. Sammyung Precision Batam.

H4: Pengaruh budaya organisasi, motivasi serta disiplin pada kinerja karyawan di PT. Sammyung Precision Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi ini memakai metode kuantitatif dengan hasil perhitungan serta pengukuran data yang diolah sesuai dengan ketentuan yang ada (Hermawan, 2018). Metode penelitian ini menggunakan sampel dari populasi dengan memakai kuisioner lalu didistribusikan pada responden untuk dijadikan data primer (Siagian, 2018). Penelitian ini difokuskan untuk meneliti variabel dalam MSDM yang terpusat pada budaya organisasi, motivasi serta disiplin. Berdasarkan titik fokus penelitian, diketahui studi ini ialah jenis *explanatory research*, yakni jenis metode studi yang meneliti hubungan antar variabel kemudian memeriksa hipotesis. Penelitian ini disusun sistematis dari data objek penelitian yaitu karyawan dari PT. Sammyung Precision Batam.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini sifatnya replikasi yakni guna membuktikan variabel satu dengan variabel lainnya dengan didasari oleh teori-teori dalam penelitian yang telah ada sebelumnya (Suhardi & Firwish, 2020).

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Yaitu letak yang disetujui guna ruang studi dan mendapatkan data yang hendak dipakai dalam studi. Lokasi studi berada di PT.Sammyung Precision

Batam yang berada di Jl. Beringin Batamindo Industrial Park Lot 13 Kel. Muka Kuning Kec. Sei Beduk Kota Batam 29433 – Kep. Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Nama Kegiatan	Periode						
	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGUS
Menentukan judul							
Bimbingan skripsi							
Perumusan penelitian							
Studi pustaka							
Metodologi penelitian							
Rancangan kuisioner							
Peneyebaran kuisioner							
Pengumpulan data							
Penyusunan laporan akhir							
Sidang skripsi							

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Yaitu semua jumlah target yang sedang diteliti yang kemudian akan dijadikan dasar dalam menentukan kesimpulan dalam suatu penelitian (Jontro & Pebrianti, 2020). Dimana populasi merupakan semua karyawan PT.Sammyung Precision Batam sebanyak 123 orang.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan teknik sampling tidak acak *(non probability sampling)* yaitu besar sampel sebanyak 123 orang.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Dikarenakan relatif kecilnya jumlah populasi sehingga dipilih teknik sampling jenuh yaitu jumlah populasi dijadikan sebagai sampel di studi.

3.5 Sumber Data

Sumber data menurut cara perolehannya antara lain (Hermawan, 2018):

1. Data primer

   Ialah data yang didapat bersumber langsung di tempat studi yaitu dari hasil kuisioner yang diisi responden yakni karyawan PT.Sammyung Precision Batam.

2. Data sekunder

   Peneliti mendapat informasi dalam bentuk belum dan sudah diolah pihak lain. Laporan data dari sumber yang telah tersedia dimanfaatkan untuk data sekunder.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menggunakan sistem 3P yakni, *Person* (responden, narasumber), *Paper* (buku, artikel, jurnal), dan *Place* (observasi di lokasi penelitian).

1. *Person*

Cara yang digunakan penulis dengan menyebarkan kuisioner kepada responden dan akan dijadikan sumber data primer. Respon dari hasil pengisian kuisioner adalah dengan pemberian skor berdasarkan skala Likert seperti dalam tabel berikut.

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala Likert	
Pernyataan	**Bobot/Penilaian**
Sangat Tak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5
Sumber: (Hermawan, 2018)	

2. *Paper*

Cara yang digunakan penulis untuk mendapatkan informasi-informasi yaitu melalui referensi buku dan dibantu dengan sumber-sumber lain seperti jurnal dan kepustakaan lainnya yang berhubungan penelitian untuk tujuan pengumpulan data.

3. *Place*

Mengobservasi di lokasi penelitian atau jika memungkinkan dapat dilakukan dengan wawancara.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Ialah objek dengan memiliki nilai serta mampu diukur yang ditetapkan untuk dipelajari, diteliti, dan akan ditarik kesimpulan serta dijadikan sebagai standarisasi penelitian. Digunakan agar memudahkan dalam mengetahui pemahaman terhadap masalah-masalah yang diteliti serta untuk menguji asumsi-asumsi yang telah dibuat sebelumnya (Hermawan, 2018).

Dalam penelitian ini, yang dilihat adalah dua jenis variabel berdasarkan dari saling keterkaitannya antar *dependent variable* dan *independent variable*. *Independent variable* yaitu sebab dari berubahnya *dependent variable*. Sedang *dependent variable* yaitu variabel yang jadi akibat atas adanya *independent variable*. Di studi ini, kinerja karyawan menjadi variabel pengikat yang mengikat *independent variable* yakni budaya organisasi, motivasi serta disiplin.

Sedangkan indikator merupakan nilai-nilai variabel yang akan diteliti untuk mengevaluasi keadaan, mengukur suatu hal atau nilai perubahan yang terjadi dalam sebuah penelitian. Secara lebih rinci, indikator variabel studi ditinjau dalam tabel berikut.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Capaian pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan kesepakatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama	Kualitas (mutu) Kuantitas (jumlah) Efisiensi Kreativitas Produktivitas	Likert

Budaya Organisasi (X1)	Nilai yang ada dalam diri seseorang yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya berhubungan dengan budaya organisasi seseorang tersebut	Inisiatif individu Toleransi individu Pengarahan Keterpaduan Dorongan penyelenggara Pengontrolan Personalitas Prosedur penggajian Keterbukaan pada masalah	Likert
Motivasi (X2)	Pendorong untuk melakukan tugas berdasarkan peran dalam perusahaan	Keperluan jasmani Keperluan ketenangan Keperluan sosialisasi Keperluan apresiasi Keperluan pengekspresian diri	Likert
Disiplin (X3)	Bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan bersama	Kepatuhan pada peraturan Efektif saat bekerja Aksi korektif Kehadiran tepat waktu	Likert

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Di bagian ini, dilakukan pengklasifikasian data menurut variabel serta macam responden, mentabulasikan data atas variabel semua responden, menyediakan data setiap variabel yang dikaji. Analisis data yang tersusun secara sistematis ini dapat disimpulkan menjadi keterangan yang berguna bagi orang lain. Dalam bagian ini pula dijelaskan teknik analisis yang dipakai yaitu analisis deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif guna menjelaskan secara rinci hasil

temuan data yang diolah oleh peneliti. Peneliti mengolah data menggunakan program SPSS versi 25 untuk kuisioner yang disebarkan.

3.8.2 Uji Kualitas Data

Uji yang sangat diperlukan di sebuah studi yaitu uji kualitas data agar dapat diukur seberapa validnya data tersebut dapat digunakan. Sebelum berlanjut ke tahap uji yang lain, data perlu diuji validitas dan keandalan data terlebih dahulu.

3.8.2.1 Uji Validitas

Dibuat dengan memeriksa angka r hitung serta r tabel agar menjadi *degree of freedom* (df) = n - 2 yaitu total sampel. Sesudah itu bandingkan angka *Correlated item – Total Corelation* kepada capaian kalkulasi r tabel. Valid mempunyai maksud memanfaatkan instrument dalam penelitian sehingga dapat diukur apa yang akan diukur.

Besarnya korelasi angka koefisien korelasi *pearson produt moment* mampu didapat lewat rumus *Pearson Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X . \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X^2)][(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Uji Validitas

Dimana:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

$\sum XY$ = Total Perkalian Variabel x dan y

$\sum X$ = Total Angka Variabel x

$\sum Y$ = Total Angka Variabel y

$\sum X^2$ = Total Pangkat dari Angka Variabel x

$\sum Y^2$ = Total Pangkat dari Angka Variabel y

n = Total Sampel

Standar pengkajian di validitas (Hermawan, 2018) bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid atau instrument dinyatakan tepat mengukur variabel yang diujikan, dan bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid dalam arti gugur atau didrop.

3.8.2.2 Uji Realibilitas

Digunakan untuk menilai apakah akibat pengukuran cukup sinkron sesuai atau permanen apabila pengukur repetisi dua kali atau lebih. Hal ini juga dimaksudkan untuk melihat sejauh mana indera yang mengukur bisa membuktikan akan dipercaya atau tidak.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mencari tahu sejauh mana terikatnya variabel X terhadap variabel Y.

3.8.3.1 Uji Normalitas

Untuk mendapatkan hasil apakah di regresi, nilai sisa memiliki pengaruh normal ataupun tidak. Bila nilai residual tak terdistribusi normal, maka terdapat faktor yang menjadi pembatas terhadap normalitas. Uji ini umumnya dibuat dalam grafik *normal probability plot*.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Untuk melihat bagaimana pengaruh *independent variable* pada variabel yang mirip dengan *independent variable* lain dalam suatu studi (Hermawan,

2018). Uji ini dilaksanakan memakai sistem VIF (*Variance Inflation Factor*) serta *Tolerance* melalui Standardisasi VIF < 10, sehingga dinyatakan tak berlangsung multikolinearitas pada *independent variable*. Jika *tolerance* > 0,1, maka tak ada multikolinearitas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastistas

Untuk mengetahui adanya disparitas *variance residual* dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Hermawan, 2018). Uji ini bisa ditemui dalam grafik *scatterplot* antara nilai estimasi *dependent variable* yang menggunakan residualnya. Bentuk pola yang tersusun rapi dimaksudkan sebagai dasar pengidentifikasian terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, bentuk pola yang menyebar di atas serta di bawah nilai 0 ataupun garis Y menyatakan tak berlangsung heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis berikut umumnya dipakai guna menguji hipotesis (Hermawan, 2018). Rumus yang biasanya dipakai yaitu:

$$\boxed{\mathbf{Y = a + B1X1 + B2X2 + B3X3}}$$

Rumus 3.2 Uji Analisis Linier Berganda

Dimana:

a = Konstanta

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin

B = Koefisien Regresi

3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Hermawan, 2018) pengkajian berikut diperuntukkan agar meninjau besar nilai dampak variabel bebas pada regresi dengan serentak memberi dampak di variabel tidak bebas. Uji ini juga guna meninjau potensi *independent variable* mampu menjelaskan *dependent variable*. *Range* dari Nilai R^2 yaitu 0 (nol) - 1 (satu) yang dikalkulasi lewat cara mengalikan angka R^2 pada 100%

(R^2 x 100%) (Hermawan, 2018)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Pengujian koefisien regresi parsial guna meninjau seberapa jauh dampak *independent variable* (Xi) secara parsial (individual) pada variasi *dependent variable* (Y) (Hermawan, 2018).

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

Rumus 3.3 Uji T

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai Uji t dikonsultasikan dengan

t_{tabel} r = Korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = Total sampel

Basis penentuan keputusan pengajuan (Hermawan, 2018) ialah:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ menyebabkan Ho ditolak serta Ha diterima
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ menyebabkan Ho diterima serta Ha ditolak

3.9.2 Uji F

Uji hipotesis pada F tes basisnya menghasilkan jawaban apakah seluruh *independent variable* ataupun bebas yang diikutkan di model punya pengaruh secara bersamaan pada *dependent variable* (Hermawan, 2018).

$$F = R2 /(1-R2/(n-k-1)$$

Rumus 3.4 Uji F

Dimana:

$R2$ = Hasil perhitungan R dipangkatkan dua

F = Rasio

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Syarat uji F:

Pada saat uji $Fhitung$ diperbandingkan dengan $Ftabel$ memakai tingkat risiko sebesar 0.05 menyebabkan:

jika $Fhitung > Ftabel$ atau nilai sig < a maka H0 tidak disetujui

jika $Fhitung < Ftabel$ atau nilai sig > a maka Ha disetujui