

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA
ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANWA
ENGINEERING BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Eunike Nababan
160910468**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA
ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANWA
ENGINEERING BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh :
Eunike Nababan
160910468**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di baeah ini:

Nama : Eunike Nababan
Npm : 160910468
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Prodi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lainnya. Dan skripsi ini adalah murni dari gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang di tulis atau di publikasin orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akasemik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 19 Februari 2020
Yang membuat pernyataan

Eunike Nababan
160910468

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA
ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANWA
ENGINEERING BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar sarjana**

**Oleh
Eunike Nababan
160910468**

**Telah di setujui oleh pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 19 Februari 2020

Mauli Siagian, S.Kom., M.Si

Pembimbing

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi yang terdapat pada PT Sanwa Engineering Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil sampel adalah karyawan PT Sanwa Engineering Batam dengan jumlah sampel adalah 181 responden, dengan menggunakan pengukuran langsung dengan data primer dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang dilakukan untuk mengetahui informasi pada sumber daya manusia tentang budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam. Dengan menggunakan rumus slovin sebagai alat menentukan jumlah sampel, dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 35 responden dan jumlah responden perempuan sebanyak 146, dengan mengetahui r hitung 1,459 dan dengan menggunakan analisis deskriptif, uji kualitas data yang dibagi pada uji validitas data dan uji reliabilitas, dan kemudian masuk pada uji asumsi klasik yang didalamnya terdapat uji normalitas, heterokadastisitas dan multikolineritas dan yang kemudian yang dilanjutkan dengan uji pengaruh yang didalamnya terdapat analisis regresi linear berganda analisis koefisien determinasi dan dilanjut pada uji hipotesis diketahui uji t dan uji f adalah 1,973 untuk uji t dan 3,05 untuk uji f dan data tersebut diolah dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 26. Untuk mengetahui signifikan dari hasil uji yang dilakukan terhadap variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

Kata kunci : Budaya Organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture, work discipline, and motivation found in PT Sanwa Engineering Batam. This study uses a quantitative approach by taking a sample of PT Sanwa Engineering Batam employees with a total sample of 181 respondents, using direct measurements with primary data and using data collection techniques in the form of a questionnaire conducted to find out information on human resources about organizational culture, work discipline and motivation on the performance of the employees of PT Sanwa Engineering Batam. By using the Slovin formula as a tool to determine the number of samples, with the number of male respondents as many as 35 respondents and the number of female respondents as much as 146, by knowing the r count of 1459 and by using descriptive analysis, data quality tests divided on data validity and reliability tests, and then enter the classical assumption test in which there are normality, heterocadasticity and multicollinity tests and then followed by an influence test in which there is a multiple linear regression analysis of coefficient of determination analysis and continued in the hypothesis test known t test and f test is 1.973 for t test and 3.05 for the f test and the data was processed using SPSS statistical application version 26. To find out the significance of the results of the tests conducted on organizational culture, work discipline, and motivation variables on the performance of the employees of PT Sanwa Engineering Batam.

Keywords: Organizational Culture, work discipline, motivation and performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-NYA yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husada, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Sekaligus selaku dosen pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen.
3. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
4. Ibu Listiwati selaku HRD PT Sanwa Engineering Batam dan seluruh staff PT Sanwa Engineering Batam.
5. Ibu Merry yang telah memberikan data absensi karyawan sebagai pendukung dalam penelitian.
6. Ibu Morida selaku bagian dari data perusahaan khususnya facility
7. Kepada orang tuaku yang selalu mendoakan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakak dan adik-adikku yang telah memberikan semangat dan doa kepada peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. teman seperjuangan Rhenny Sri Lestari Silalahi, Siti Liana Wau, Siska Farenzia, Dewi Elfrida Pardosi, Desi Astuti, Desi Fatmawati Sibuea, dan yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan semangat, motivasi, dan dukungannya kepada penulis semoga kita sukses selalu. Amin. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna, namun besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan motivasi khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya. Penulis dengan senang hati menerima dan mengharapkan masukan serta saran yang sifatnya membangun yang nantinya akan dijadikan sebagai dasar pedoman penulis di masa yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Batam, 19 Februari 2020

Eunike Nababan
160910468

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN.....	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR RUMUS	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Batasan Masalah	10
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	12
1.6.2. Manfaat Praktis.....	12
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Kajian Teoritis	13
2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.2. Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.1.3. Pengertian Motivasi.....	22
2.1.4. Pengertian Kinerja Karyawan	26
2.2. Penelitian Terdahulu	29
2.3. Kerangka Pemikiran	38
2.4. Hipotesis	39
BAB III.....	40
METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1. Desain Penelitian	40
3.1. Operasional Variabel	41

3.2.1. Variabel Independen.....	41
3.2.2. Variabel Dependen	41
3.3. Populasi dan Sampel.....	43
3.3.1. Populasi	43
3.3.2. Sampel	43
3.4. Teknik Pengumpulan Data	44
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data	44
3.4.2. Alat Pengumpulan Data.....	46
3.5. Metode Analisi Data.....	46
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	47
3.5.2. Uji Kualitas Data	49
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	51
3.5.4. Uji Pengaruh	53
3.5.5. Uji Hipotesis	54
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	56
3.6.1. Lokasi Penelitian	56
3.6.2. Jadwal Penelitian	56
BAB IV	58
4.1. Hasil Penelitian.....	58
4.1.1. Profil Responden	58
4.1.2. Analisis Deskriptif	61
4.1.3. Uji Kualitas Data	67
4.1.4. Uji Normalitas Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.1.5. Uji Pengaruh	79
4.2. Pembahasan	84
BAB V	88
5.1. Kesimpulan.....	88
5.2. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Histogram Regresional Standardized Residual	75
Gambar 4.2 Normal P-P Plot oof Regresional Standardized Regresional	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Pada Periode Januari- Desember 2018	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Populasi.....	44
Tabel 3.5 Rentang Skala	50
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian.....	60
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.4 Tabel Rentang Skala	64
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Budaya Organisasi (X1)	65
Tabel 4.6 Distribusi jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X2).....	66
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi (X3).....	68
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1).....	72
Tabel 4.10 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi (X3).....	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.14 Tabel Kolmogrov-Smirnov	80
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.16 Hasil Uji Heterokedastisitas	82
Tabel 4.17 Analisis Regresi Linear Berganda.....	82
Tabel 4.18 Hasil Uji R dan R ²	84
Tabel 4.19 Hasil Uji t	85
Tabel 4.20 Hasil Uji f.....	85

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin.....	44
Rumus 3.2 Rentang Skala	48
Rumus 3.3 Rumus Validitas.....	49
Rumus 3.4 Rumus Reliabilitas.....	50
Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda	53
Rumus 3.6 Uji T.....	54
Rumus 3.7 Uji F.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama yang paling berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan baik dibidang jasa, dagang dan manufaktur. Karena sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan output yang baik pula dan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, diberikan pelatihan-pelatihan serta diberikan penghargaan kepada karyawan yang menghasilkan kinerja yang memuaskan. Pernyataan ini didukung oleh (*Eri Susan*, 2019: 952) menyatakan bahwa pada dasarnya yang memiliki peran penting dalam menunjang pencapaian yang maksimal yaitu sumber daya manusia (MSDM). Sehingga pengembangan sumber daya manusia sangat mempengaruhi budaya organisasi yang di terapkan pada perusahaan tempat karyawan bekerja dan melakukan aktivitas produksinya.

Budaya organisasi diyakini memiliki nilai-nilai penting ataupun pedoman untuk mengarahkan sumber daya manusia berperilaku sesuai dengan peraturan dan norma yang diterapkan oleh perusahaan maupun instansi, sehingga sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan ataupun instansi tersebut dapat menyatukan pendapat, pola pikir dan pandangan yang dimiliki demi kemajuan perusahaan tersebut dan membedakanya dengan budaya organisasi lain. Pernyataan ini didukung oleh (*Siagian*, 2018: 1-18) menyatakan bahwa budaya

Organisasi yang dibangun, keberadaannya dapat dirasakan oleh sumber daya manusia yang merupakan hal yang penting karena dapat membangun suatu kepercayaan dengan kebiasaan tersebut membuat karyawan mempunyai kesadaran yang baik, karyawan dapat melakukan proses kerja dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan atau instansi agar perusahaan tersebut dapat menciptakan budaya kerja yang tinggi terhadap karyawan tersebut.

Dengan adanya budaya organisasi juga memberikan peranan penting dalam membentuk budaya kerja pada karyawan perusahaan maupun instansi dalam budaya organisasi yang di terapkan diperusahaan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Safitri, 2018: 199) menyatakan bahwa budaya organisasi atau budaya perusahaan akan mempunyai dampak positif pada karyawan termaksud dalam kesadaran dan disiplin kerja dapat meningkatkan loyalitas, menyadari untuk meningkatkan disiplin kerja pada karyawan sangatlah penting karena dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, maka dari itu pemahaman internalisasi budaya perusahaan merupakan salah satu hal yang penting dalam rangka pembentukan perilaku karyawan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan pada sebuah perusahaan maupun instansi.

Disiplin kerja merupakan rasa tanggung jawab dan kewajiban yang diharapkan oleh pihak perusahaan kepada karyawan untuk memaksimalkan kerja karyawan dan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan maupun instansi. Pernyataan ini didukung oleh (Rahayu & Juwarni, 2018: 168) menyatakan bahwa perhatian yang dilakukan selanjutnya adalah untuk mencapai suatu tujuan dalam bentuk perlawanan terhadap persaingan yang terjadi dilihat dari budaya kerja yang

dimiliki oleh perusahaan atau instansi. Penempatan posisi merupakan dampak positif bagi karyawan karena dengan posisi kerja yang baik, teratur serta terarah memberikan dampak yang baik ataupun dampak yang sangat positif kepada karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang baik ataupun output yang baik kepada perusahaan. Dalam persaingan, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat memberikan kesadaran akan tanggung jawab karyawan dalam bekerja sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi muncul karena adanya budaya organisasi yang memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku karyawan dan disiplin kerja yang di pengaruhi oleh budaya organisasi, sehingga muncul kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap kinerja karyawan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Sujatmiko, 2018: 244-252) menyatakan bahwa pada dasarnya, karyawan merupakan kekayaan utama yang dimiliki oleh perusahaan, karena tanpa adanya karyawan sebuah perusahaan tidak akan dapat berdiri maupun berkembang. Karyawan memiliki fungsi bekerja untuk mencapai tujuan kinerja perusahaan yang berkelanjutan. Dalam hal ini karyawan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Adanya budaya organisasi yang diterapkan secara positif terhadap karyawan, akan memberikan dampak yang baik terhadap disiplin kerja yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi secara maksimal kemajuan perusahaan, maka dengan sendirinya motivasi setiap karyawan atau sumber daya

manusia akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan maupun instansi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Suhardi, 2019: 298) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan oleh pihak atasan terhadap bawahannya, sehingga motivasi dengan sendirinya muncul pada diri karyawan tersebut, seperti pemberian motivasi dari manager yaitu dengan cara ajakan, himbauan maupun merangkul karyawan dalam hal memajukan perusahaan maupun instansi. Dengan tujuan mendapatkan kinerja yang maksimal sehingga rasa puas terhadap kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan semakin baik dan meningkat.

Kinerja yang baik pasti berhubungan positif dengan budaya kerja yang diterapkan dan dijalankan maupun yang diarahkan, disiplin kerja yang timbul dan berasal dalam diri karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga, muncul motivasi kerja karena adanya dukungan dari atasan kepada karyawan dan kinerja pun menjadi lebih maksimal. Pernyataan ini didukung oleh (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019: 49) menyatakan bahwa Pengukuran kinerja dilakukan dengan menilai setiap prestasi dan tidak adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dalam setiap unit perusahaan yang dipimpinnya. Pengukuran kinerja sangat penting dan dapat dijadikan tolak ukur dalam ukuran finansial dan non finansial.

PT Sanwa Engineering Batam merupakan perusahaan penanaman modal asing yang bergerak dalam bidang teknik dan plastik yang menempati luas tanah sebesar 19,943 m² dan terletak di Jl Beringin Lot 215 Blok A/B, Batamindo Industrial Park. PT Sanwa Engineering Batam berdiri di Batam pada tanggal 08

November 1998 Lokasi dengan Nomor 93.92.890401198.01.001 perusahaan ini memiliki empat departemen yaitu departemen plastik, clean room, assembly, dan printing perusahaan ini memiliki karyawan sebesar 330 orang karyawan. Yang terdiri dari warga negara indonesia dan warga negara asing. Dengan jumlah karyawan laki-laki berjumlah 150 orang dan jumlah karyawan wanita berjumlah 180 orang.

PT Sanwa Engineering Batam juga memiliki customer yang berada pada lokasi yang sama yaitu Batamindo Industrial Park customer PT Sanwa Engineering Batam merupakan PT Sheneider, PT Siix, PT Valeo, PT Tec, PT Flex dan PT Amtek.

Permasalahan dalam budaya organisasi adalah kurangnya dukungan dari pihak perusahaan untuk ambil bagian dalam setiap keputusan atau resiko dan inovasi. perusahaan lebih sering menekan karyawan dalam hal kuantitas tanpa memperhatikan kualitas produk yang dikerjakan maupun yang dihasilkan oleh karyawan, pemimpin yang kurang memberikan arahan atau teguran yang baik kepada bawahan atau karyawan sehingga karyawan kurang memberikan hasil kinerja yang baik serta kurangnya kepedulian karyawan terhadap kualitas produksi yang dikerjakan terhadap perusahaan.

Dalam budaya organisasi yang salah banyak orang yang memiliki skill, memilih *resign* atau berhenti kerja karena budaya yang buruk seperti dalam team kerja saling menjatuhkan kerana ingin mendapatkan posisi yang penting dalam perusahaan dan perusahaan kurang menerima pendapat atau saran maupun

masuk dari bawahannya. Serta mengeluarkan perkataan yang tidak baik seperti kata-kata yang tidak sewajarnya di ucapkan kepada bawahannya.

Permasalahan dalam disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap budaya organisasi yang dibentuk oleh perusahaan maupun instansi seperti karyawan yang main hp saat melakukan pekerjaan, mengganggu karyawan lain saat melakukan proses kerja, melempar barang produksi yang dijadikan mainan oleh operator atau karyawan, tidak adanya kerja sama yang dilakukan antara karyawan dan karyawan serta karyawan dan atasan perusahaan, karyawan yang sering ke toilet dan meninggalkan pekerjaan, karyawan malas masuk kerja yang disengaja yang membuat pekerjaan menjadi terkendala, jam *break* atau jam istirahat atau makan siang yang hanya 30 menit dengan jam kerja 8 jam yang membuat karyawan menjadi kurang disiplin karena memikirkan *output* yang dihasilkan, dan tidak adanya proses pergantian untuk menjaga mesin saat karyawan *break* atau makan siang sehingga karyawan kurang fokus dalam bekerja akibat disiplin perusahaan yang buruk.

Permasalahan pemberian motivasi yang kurang dari pihak perusahaan berupa dorongan atau penghargaan, sehingga menyebabkan semangat kerja yang rendah dan rasa tanggung jawab yang kurang ditunjukkan oleh setiap karyawan. Sering terjadi karyawan tidak mengikuti prosedur kerja, adanya rasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Kurang adanya jenjang karir yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang memiliki skill ataupun potensi kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan. Serta kurangnya kompensasi atau bonus yang

diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang rajin dan karyawan yang selalu memberikan hasil kinerja yang baik kepada perusahaan.

Seperti halnya budaya organisasi yang tidak tercipta dengan baik yaitu komunikasi yang kurang, perilaku yang buruk yang ditunjukkan oleh atasan kepada karyawan produksi, sehingga motivasi tidak akan muncul dalam diri karyawan karena motivasi yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaan adalah rasa nyaman, merasa dianggap dan di hargai oleh pihak perusahaan maupun atasan perusahaan dan akibat lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat motivasi bekerja pada karyawan berkurang dan membuat karyawan sering mengalami kecelakaan kerja dan tidak adanya upaya perbaikan kondisi kerja dari pihak perusahaan seperti safety yang kurang baik.

Permasalahan dalam kinerja karyawan adalah pengurangan karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan namun pekerjaan yang banyak dan membuat karyawan harus memegang dua sampai tiga mesin dan barang yang dikerjakan harus diselesaikan dalam waktu 8 jam kerja tanpa ada barang yang tidak dikerjakan yang membuat karyawan menjadi kurang memperhatikan kualitas dan kurang peduli barang yang dikerjakan.

Peran karyawan dan fungsinya kurang digunakan dengan baik oleh perusahaan karena karyawan yang memiliki skill tidak ditempatkan pada tempatnya, atasan yang gagal dalam memberikan *feedback* kepada karyawan karena komunikasi yang kurang terjalin dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi buruk dan ketidakpuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan baik dari

segi insentif yang diberikan oleh perusahaan dan resiko yang dialami oleh karyawan dalam melakukan proses kerja seperti lingkungan kerja yang buruk.

Yang menyebabkan karyawan malas untuk masuk kerja atau absen dan sering terjadi keterlambatan datang yang dilakukan oleh karyawan yang membuat perusahaan mengalami kerugian, karena tidak dapat melakukan proses kerja yang baik. Sehingga akibat dari karyawan yang tidak masuk kerja atasan akan sulit untuk mencari pengganti karyawan yang absen tersebut akibat tidak adanya pemberitahuan dari karyawan tersebut untuk tidak masuk kerja.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan pada periode Januari-Desember 2018

NO	PERIODE	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	ABSENSI KARYAWAN								Persentasi absensi
				CL	PL	UPL/2	PLE	AL	MC	UPL	ALFA	
1	JANUARI	530	26	5	10	3	5	10	0	0	2	4.19
2	FEBRUARI	530	26	9	4	0	3	8	2	0	1	3.28
3	MARET	530	26	9	10	2	7	5	3	5	1	4.53
4	APRIL	530	26	9	2	1	5	8	2	2	3	3.47
5	MAY	530	26	5	1	1	7	15	1	0	1	3.78
6	JUNI	530	26	7	11	0	2	8	7	5	0	4.37
7	JULY	530	26	5	8	2	2	5	2	4	1	3.03
8	AGUSTUS	530	26	10	8	2	6	8	1	2	1	4.40
9	SEPTEMBER	530	26	2	7	0	5	10	0	9	1	3.3
10	OKTOBER	530	26	3	11	0	12	10	1	0	0	4.62
11	NOVEMBER	530	26	6	12	3	7	5	0	12	1	4.15
12	DESEMBER	530	26	2	13	2	18	6	1	10	0	5.25

Sumber : PT Sanwa Engineering Batam

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase kehadiran karyawan bahwa pada periode bulan desember merupakan persentasi yang paling tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan yang diakibatkan pada akhir tahun. Karyawan sering tidak masuk kerja dengan alasan cuti akhir tahun sehingga banyak barang produksi yang harus di kerjakan manjadi terkendala, barang yang harus dikirim pada waktunya menjadi terkendala, pencapaian target untuk penghitungan akhir tahun menjadi tidak tercapai targetnya.

Dengan ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian akibat dari banyaknya permasalahan yang terdapat pada perusahaan tersebut, maka peneliti mengusung topik dengan judul **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah yang dikemukakan oleh penulis, maka penulis mencoba mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Rendahnya budaya kerja dapat dilihat dari cara karyawan saat melakukan kegiatan produksi yang kurang teliti.
2. Rendahnya disiplin kerja dapat dilihat dari tabel absensi karyawan yang fluktuatif.
3. Kurangnya pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan mengakibatkan karyawan kurang disiplin dalam melakukan proses kerja.

4. Masih banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaan saat melakukan proses kerja karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
5. Karyawan masih banyak yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan kepada atasan sehingga mengakibatkan atasan kesulitan mencari pengganti karyawan yang tidak masuk tersebut.
6. Tidak adanya jenjang karir yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang memiliki skill sehingga karyawan tersebut memilih berhenti bekerja dan mencari tempat pekerjaan yang baru yang lebih menjanjikan.

1.3. Batasan Masalah

Dikarenakan permasalahan yang luas, keterbatasan waktu serta kemampuan penelitian dan tidak terlalu luasnya pembahasan yang dilakukan, maka peneliti melakukan pembahasan hanya pada permasalahan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam bagian produksi.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan muncul dan akan diteliti oleh penulis harus sesuai dengan latar belakang masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam?
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Setelah permasalahan penelitian tersusun maka perlu diidentifikasi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai kalangan terutama pihak kampus, akademisi dan penelitian selanjutnya. Adapun manfaat penelitian ini dapat diuraikan berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai bahan masukan untuk memajukan ataupun meningkatkan kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam yang berada di tempat kerja.
 - b. Dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.
 - c. Menambah referensi perusahaan dalam memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja bagi karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

2. Bagi Penulis

Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan pada tempat kerja mendatang.

3. Bagi Kampus Universitas Putera Batam

Untuk menambah referensi penelitian dalam bidang ilmu manajemen khususnya manajemen bisnis dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya lebih baik lagi.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak kampus untuk menambah ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan ilmu manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Sholikhah, 2018: 300) Budaya Organisasi merupakan nilai yang terdapat didalam kehidupan manusia yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya berhubungan dengan budaya organisasi sumber daya manusia tersebut.

Menurut (Yudha, 2018: 26) Budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Menurut (Sholikhah, 2018: 306) Budaya organisasi merupakan pikiran, adat istiadat, yang telah berkembang dan menjadi kebiasaan di dalam suatu kelompok kerjasama (organisasi) atau dengan kata lain bahwa budaya organisasi adalah

seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut (Fahmi, 2018: 50) Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang berlangsung lama dan menjadi kebiasaan yang kemudian diterapkan didalam kehidupan aktifitas kerja untuk mendorong dan meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan atasan perusahaan.

Menurut (Safitri, 2018: 199) Budaya organisasi merupakan nilai yang sengaja didapatkan dari sekumpulan nilai dan dikembangkan untuk dijadikan pelajaran dalam bersikap dan bertindak dalam suatu perusahaan yang ditujukan kepada seluruh karyawan.

Berdasarkan pengertian budaya organisasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, adat istiadat atau norma serta kebiasaan-kebiasaan sebuah organisasi yang dilakukan untuk mengukur kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi tersebut akan mempengaruhi cara bekerja maupun berperilaku dari para anggota perusahaan.

2.1.1.1. Jenis- Jenis Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Muis & Fahmi, 2018: 13-14) bahwa secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu:

1. Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para pegawai didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

2. Budaya pasif-defensif

Budaya pasif - defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

3. Budaya agresif defensif.

Budaya agresif defensif mendorong pegawainya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

Meskipun sebuah organisasi dapat menampilkan satu tipe budaya organisasi secara menonjol, ia tetap dapat menunjukkan keyakinan normative dan karakteristik yang lain. Riset menunjukkan bahwa organisasi dapat memiliki sub budaya fungsional, sub budaya hierarkis berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi, sub budaya geografis, sub budaya pekerjaan berdasar pada gelar atau

posisi seseorang, sub budaya sosial yang diambil dari aktivitas sosial seperti budaya liga *bowling* atau *golf* dan budaya berlawanan (Muis & Fahmi, 2018:14).

2.1.1.2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Muis & Fahmi, 2018: 13) Budaya organisasi mempunyai empat (4) fungsi yaitu:

1. Memberikan identitas kepada pegawainya
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Tiap karakteristik ini berlangsung pada suatu kontinum dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi suatu organisasi. Menurut Andreas Lako dalam (Muis & Fahmi, 2018: 13) fungsi budaya organisasi untuk:

1. Memberikan *sense of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
2. Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
3. Memberikan arah dan memperkuat standard perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
4. Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen.

5. Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan pegawai.
6. Sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola dengan baik.

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara tipe efektivitas dan organisasi. Pencarian ini didorong oleh kemungkinan bahwa budaya tertentu lebih efektif dibandingkan dengan yang lain.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Menurut Wijaya dalam (Yudha, 2018: 27), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang turut serta menyelaraskan budaya organisasi, yakni :

1. Arah pemanfaatan teknologi informasi,
2. Keberhasilan penerapan teknologi informasi,
3. Pengembangan sumber daya manusia,
4. Prosedur dan aturan, serta
5. Model kepemimpinan.

Budaya kerja yang ada di perusahaan sebagai suatu “strategi” organisasi dibentuk oleh beberapa variabel. Setiap variabel memiliki karakteristik yang unik. Noe dan Mondy dalam (Muis & Fahmi, 2018: 14) mengidentifikasi dua variabel lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi efektivitas budaya kerja dalam suatu organisasi. Pertama, faktor-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal perusahaan. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Misi, visi, rules, dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh para pendahulu (*founders*).

2. Nilai-nilai yang ditanamkan secara konkret oleh para pemimpin
3. Komitmen, moral, etika serta suasana kekerabatan dari kelompok-kelompok kerja.
4. Gaya kepemimpinan manajer lini
5. Karakteristik organisasional seperti bentuk dan aktivitas utama, otonomi, dan kompleksitas perusahaan, sistem penghargaan, sistem komunikasi, konflik/kerjasama, serta toleransi terhadap resiko dalam proses administrasi perusahaan.

Kedua, faktor-faktor yang berasal dari lingkungan global, seperti kecenderungan perubahan ekonomi, tuntutan hukum dan politik, tuntutan social, perkembangan teknologi manufaktur, transformasi teknologi informasi dan perubahan ekologi.

Wirawan dalam (Muis & Fahmi, 2018: 15) menyebutkan dimensi budaya kerja internal meliputi asumsi-asumsi:

1. *Locus control* Misalnya apakah karyawan dapat mengontrol *output* tindakan mereka atau tidak.
2. Sifat penurut (*malleability*) Misalnya apakah sifat pegawai dapat dirubah atau tidak.
3. Orientasi ke masa depan (*futuristic orientation*) Misalnya apakah pegawai dalam merencanakan tindakannya berorientasi pada masa depan atau tidak.
4. Proaktivitas/reaktivitas (*proactivity/reactivity*) Mengenai apakah pegawai mengambil inisiatif personal atau sekedar bereaksi terhadap permintaan ekstern ketika mencoba objektif pekerjaannya atau tidak

5. Pencari tanggung jawab (*responsibility seeking*) Misalnya apakah pegawai menerima dan mencari tanggung jawab dalam pekerjaannya atau tidak atau tidak.
6. Partisipasi (*Participation*) Misalnya apakah pegawai lebih menyukai delegasi pada semua level dan senang dikonsultasikan mengenai sesuatu yang berhubungan dengan mereka.
7. Kewajiban kepada orang lain (*obligation toward others*) Misalnya apakah pegawai merasa berkewajiban untuk memenuhi kewajiban mereka kepada orang lain di tempat kerja.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Adapun Soedjono dalam (Yudha, 2018: 27) mendefinisikan budaya organisasi terlebih dahulu mengetahui indikator-indikator dari budaya organisasi itu sendiri, antara lain sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*).
2. Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*).
3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*).
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*).
5. Berorientasi tim (*Team orientation*).

2.1.2. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019: 24) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan sebagai peraturan untuk membentuk karyawan tersebut sesuai dengan

yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga proses kerja yang dilakukan berjalan dengan baik dan menghasilkan produk yang baik dan dapat memajukan perusahaan ataupun instansi tersebut.

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019: 24) Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut (Siagian, 2018: 18) Disiplin kerja merupakan suatu keadaan ataupun sikap hormat yang terdapat pada diri setiap karyawan dalam mematuhi setiap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam hal mengkoreksi perilaku dan sikap dalam hal pengetahuan, keterampilan dan dalam menyelesaikan suatu tugas.

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 96) Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan loyalitas seseorang dalam mematuhi dan menaati setiap peraturan yang dibuat oleh perusahaan demi mempercepat tujuan perusahaan dalam hal memajukan disiplin karyawan.

Menurut (Fahmi, 2018: 75) Disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan terhadap peraturan serta bersedia menerima sanksi apabila peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan tersebut dilanggar dalam hal kedisiplinan.

Menurut (Rahayu & Juwarni, 2018: 170) Disiplin kerja merupakan perbaikan masa depan yang mendorong gairah kinerja, semangat kerja dan mewujudkannya didalam perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat meningkatkan produktivitas perusahaanya.

Menurut Mangkunegara dalam (Prasetyo & Marlina, 2019: 24), ada dua bentuk disiplin kerja;

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan;
2. Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Dalam penelitian Putri *et al.* dalam (Prasetyo & Marlina, 2019: 24) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, keadaan maupun alat ukur kesadaran yang ada di dalam diri setiap karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja produksi perusahaan.

2.1.2.1. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019: 34) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.1.3. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus dan yang terbaik. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan perusahaan. Setiap atasan harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, mengetahui kebutuhan masing-masing dan menempatkan mereka berdampingan dengan kebutuhan organisasi.

Pendapat ini didukung oleh pendapat Ludhans dalam (Yohana, 2017: 75-76), yang menyatakan motivasi tentang memberi karyawan gabungan yang tepat dari bimbingan, arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang kita inginkan. Karyawan adalah salah satu aset yang paling berharga. Karyawan yang termotivasi lebih akan tinggal dan membantu membangun bisnis. Membuat karyawan termotivasi akan membangun bisnis dan juga mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan.

Mullins dalam (Yohana, 2017: 75-76) menyatakan bahwa memotivasi karyawan secara efektif adalah salah satu fungsi yang paling penting dari seorang

manager. Ada bukti yang menunjukkan bahwa organisasi yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan karena peluang yang terbatas untuk kemajuan organisasi dan pasar tenaga kerja yang kompetitif saat ini. Hilangnya karyawan merupakan hilangnya keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang dapat membuat dampak ekonomi yang signifikan dan biaya untuk perusahaan serta berdampak pada kebutuhan pelanggan. Manager yang dapat memotivasi karyawan akan membantu organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan.

Menurut Hasibuan dalam (Adha *et al.*, 2019: 52) motivasi merupakan hal untuk menciptakan kegairahan karyawan ataupun semangat kerja, serta membangun kerja sama dan memberikan kepuasan terhadap karyawan dalam hal melakukan pekerjaan.

Menurut (Andalas, 2019: 56) Motivasi merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh individu untuk mengarahkan arah integritas dan ketekunan. Integritas dan ketekunan merupakan faktor utama dalam motivasi. Motivasi dalam manajemen lebih kepada dorongan khususnya sumber daya manusia dalam perusahaan berupa karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Lestari, 2019: 629) motivasi merupakan hal yang diharapkan dari atasan yang memberikan motivasi dan sebagai pengendali dari perilaku seorang karyawan tersebut.

Menurut (Agung, 2019: 612) Motivasi merupakan sesuatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat

mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif serta secara negatif dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian motivasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu suatu kekuatan yang ada didalam diri manusia yang digunakan untuk memberikan motivasi diri untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh setiap individu atau sumber daya manusia, dan juga dapat disimpulkan sebuah kekuatan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan untuk dapat memberikan rasa percaya diri kepada karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya seperti yang diharapkan oleh atasan maupun perusahaan.

2.1.3.1. Prinsip-Prinsip Motivasi Adalah Sebagai Berikut:

Menurut (Herawati, Suyahya, 2019: 106) ada tujuh prinsip yang terdapat dalam motivasi yang menjadi acuan yaitu sebagai berikut:

1. Prinsip persaingan

Merupakan persaingan yang dilakukan dengan cara mendapatkan hal yang baik sebagai acuan dalam diri seseorang.

2. Prinsip pemacu

Dorongan yang dilakukan sebagai usaha untuk menunjukkan kualitas yang ada dalam diri seseorang dalam hal prestasi.

3. Prinsip ganjaran atau hukuman

Dimana motivasi yang dilakukan dengan menggunakan hukuman apabila yang mendapatkan ganjaran kurang tumbuhnya motivasi yang tumbuh dalam dirinya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut (agung, 2017: 89) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Keluarga dan Kebudayaan.
2. Dalam diri orang tersebut.
3. Cita-cita dan semangat yang ada dalam diri.

2.1.3.3. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut (Adha, 2019: 53) indikator dari motivasi yang paling penting adalah sebagai berikut

1. Kebutuhan fisik

Merupakan kebutuhan utama yang dibutuhkan yaitu tempat kerja yang aman saat melakukan proses kerja.

2. Kebutuhan rasa aman

Merupakan keadaan yang dibutuhkan oleh karyawan saat melakukan pekerjaan seperti tempat kerja yang bersih tidak adanya barang-barang yang membuat karyawan cemas saat melakukan proses kerja karena takutnya terjadi kecelakaan kerja akibat barang-barang yang tidak di tempatkan pada tempatnya.

3. Kebutuhan sosial

Merupakan kebutuhan yang di butuhkan oleh setiap karyawan karena interaksi yang paling dibutuhkan saat melakukan proses kerja karena hubungan social yang paling utama dalam membangun kepentingan bersama dapat tercapai dengan maksimal.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan proses kerja, contohnya status, perhatian, dan reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai apa yang akan diinginkan oleh karyawan pada saat melakukan proses kerja. Contohnya motivasi yang didapatkan dari pimpinan.

2.1.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Yohana, 2017: 77) Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak

terhadap sesuatu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Prasetyo & Marlina, 2019: 96). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Prasetyo & Marlina, 2019: 96), kinerja adalah hasil akhir yang diperoleh dari proses kerja yang dilakukan oleh karyawan baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas suatu produk.

Menurut (Wardhana, Indra, Sasono, 2018: 4) Kinerja merupakan Hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

Menurut (Saragih & Simarmata, 2018: 126-133) kinerja merupakan pertimbangan atau ukuran yang dikatakan tentang keberhasilan yang dapat dijadikan patokan organisasi berhasil dalam mencapai tujuan.

Menurut (Sriathi, 2019: 7) kinerja merupakan hasil kerja yang didapatkan dengan kerja keras yang didasari dari minat dan kemampuan seseorang demi mencapai visi dan misinya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang didapatkan dari usaha keras yang didalam pencapaian tersebut dibutuhkan minat dari karyawan, kemampuan atau *skill* yang

ada dalam diri karyawan, dengan tujuan memajukan perusahaan dalam hal produktivitas.

2.1.4.1. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Adha, 2019: 59) kinerja merupakan tugas atau pun tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan untuk meningkatkan hasil kerja baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas.

Indikatornya adalah:

1. Tingkat kerapian pekerjaan merupakan tingkat kerapian seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memberikan pengaruh yang baik pada tempat pekerjaan tersebut.
2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan produk merupakan hal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan memberikan nilai positif kepada seorang karyawan dalam mengerjakan suatu produk dengan tepat waktu.
3. Kualitas pekerjaan merupakan suatu harapan kepada seorang karyawan untuk mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.
4. Kuantitas pekerjaan merupakan hal pencapaian yang diharapkan oleh perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk pencapaian penyelesaian pekerjaan dalam hal proses kerja.
5. Pengetahuan kerja merupakan karyawan dituntut untuk mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang dikerjakan dengan baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Mauli Siagian, Suryo Budi Pranoto	Determinasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Dana Nusantara Di Kota Batam	Variabel intervening	hasil penelitian ini adalah; Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah -0,026 sehingga diperoleh total pengaruh langsungnya -2,6%. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja adalah 0,632 sehingga diperoleh total pengaruh langsungnya 63,2%. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,024 sehingga diperoleh total pengaruh langsungnya 2,4%. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,445 sehingga

				<p>diperoleh total pengaruh langsungnya 44,5%. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,495 sehingga diperoleh total pengaruh langsungnya 49,5%. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung $-0,0129 > 0,0369$. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam mengantarai hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung $0,7578 > 0,445$. Sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam mengantarai hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kata</p>
2	Wahyu Arif Sujatmiko, Realize	<i>Effect Of Motivation And Discipline On Employees Performance Of Pt. Cipta</i>	Analisis regresi linear sederhana	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Catur Mahkota secara parsial atau simultan. Objek penelitian ini adalah</p>

		<i>Catur Mahkota</i>		<p>karyawan lapangan di PT Cipta Catur Mahkota. Yang berjumlah 121 responden, dengan motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji T, Uji F dan uji koefisien determinasi (. Menganalisis data menggunakan perangkat lunak pengolah data statistik yaitu SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota. Koefisien determinasi memiliki nilai 0,753 atau 75,3%. Ini berarti variabel motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh melalui kinerja yang jumlahnya 75,3%.</p>
3	Aidin Bentar, Murdijanto purbangkoro dan Dewi Prihartini	Analisis Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan taman	Analisis regresi berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan sikap. Dengan kinerja sebesar 0,065. 2. Terciptanya suasana dan hubungan yang harmonis dengan nilai signifikan kinerja 0,076. 3. Nilai signifikan kinerja 0,450 bahwa lingkungan memiliki toleransi yang tinggi dan menghormati

		botamisukor ambi jember		setiap peraturan yang dibuat di perusahaan tersebut.
4	Djoko Setyo widodo	Pengaruh Budaya Organisasi, kepemimpinan dan kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Analisis regresi	Hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa semua hipotesis terdukung kecuali satu hipotesis yang menguji pengaruh budaya organisasi dan tidak berpengaruh pada motivasi kerja
5	NiWayan Anggita Dara Pratiwi, I Wayan Gede Suparta and I. B. Ag Dharmanegara	<i>Effect of Leadership and Organizational Citizenship Behavior (Ocb) on Work Stress and Employee Performance in Denpasar Tourism Office</i>	<i>Partial least squares (PLS)</i>	Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jumlah responden adalah 51 orang ditentukan dengan kuesioner metode. Data dianalisis menggunakan PLS berbasis SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan secara positif tetapi tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan; 2) Kewarganegaraan organisasi perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Kepemimpinan memiliki efek positif dan tidak signifikan pada stres kerja; 4) Perilaku kewarganegaraan organisasi (ocb) memiliki efek positif tetapi tidak signifikan pada stres kerja; 5) Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan.

6	Chablullah Wibisono*, Nurhatisyah and Feri Gustiawan	<i>Work motivation and leadership on the performance of employees as predictors of organizational culture in broadcasting commission of Riau islands province, Indonesia</i>	<i>Partial least square</i>	Ada dua variabel dependen yaitu variabel mediasi (variabel moderasi) yang terdiri dari Organisasi Budaya, dan variabel dependen (variabel dependen) yang terdiri dari Kinerja Karyawan. Menggunakan kuesioner yang dirancang dalam skala Likert, the survei mendistribusikan 120 kuesioner di antara orang yang disurvei dan berhasil mengumpulkan 101 yang diisi dengan benar. Menggunakan pemodelan persamaan struktural, survei telah mengkonfirmasi efek motivasi kerja untuk variabel laten, Organisasi Budaya. Survei juga menegaskan bahwa perubahan kinerja dipengaruhi oleh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi.
7	Dimas Angga Kusumah, Hana Catur Wahyuni	<i>Assesment Kinerja Pada Industri Manufaktur (Studi Kasus pada Bagian QC Leather PT. DAK) Dimas</i>	<i>Analytical Hierarchy Process</i>	melakukan pengukuran kinerja berdasarkan 1 aspek sehingga tidak dapat memberikan informasi tentang aspek lain yang dimiliki.
8	Wahyudi	Pengaruh Disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	Dalam analisis deskriptif dikemukakan disiplin pegawai sudah baik terutama dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap pimpinan. Namun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, di antaranya: 1. Kesadaran berdisiplin. Artinya, kedisiplinan karyawan saat ini disebabkan

				<p>adanya aturan. Selain itu, ada perasaan tidak enak kepada pimpinan jika kurang disiplin. Karyawan menyadari bahwa disiplin adalah kebaikan, namun sifat atau karakter disiplin sulit untuk dibangun. Oleh karenanya, para karyawan sangat tertolong dengan adanya aturan dan peran pimpinan.</p> <p>2. Tingkat kepatuhan. Artinya, respek atau kesadaran untuk berdisiplin belum kuat.</p> <p>Para karyawan menyadari kepribadiannya saat ini belum dapat dikatakan sebagai pribadi yang bergaya hidup disiplin. Dengan kata lain, tingkat kepatuhan terhadap disiplin tinggi jika ada hukuman atau sesuatu berakibat buruk.</p>
9	Jeli Nata Lias	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Analisis regresi berganda	<p>Hasil uji dari. Hal ini merupakan pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Ini mengacu pada T hitung lebih besar dari T tabel yaitu $10.770 < 2.023$, maka H_1 diterima. Ini terbukti dengan menguji koefisien determinasi (R^2) dengan hasil sebesar 74.8%</p>
10	Emi Safrina	Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi sederhana dan analisis <i>path</i>	<p>1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU).</p> <p>2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, maka bagi pengelola.</p> <p>3. Untuk meningkatkan</p>

		dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) dikabupaten		disiplin kerja, maka pihak pengelola (SPBU) di Kabupaten Bireuen perlu meningkatkan kedisiplinan pegawainya
11.	Inmaculada Beltrán-Martín, Juan Carlos Bou-Llusar	<i>Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance</i>	Analisis regresi sederhana dan analisis path	penelitian tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) telah difokuskan pada memeriksa mekanisme yang menjelaskan efek praktik SDM terhadap kinerja karyawan. Menggambar pada model AMO, penelitian kami membangun model integratif untuk menganalisis kontribusi kemampuan, motivasi, dan peluang karyawan (karyawan AMO) untuk berpartisipasi dalam hubungan antara HRM dan kinerja karyawan. Dengan demikian, kami menguji a model multilevel yang menganalisis pengaruh top-down dari tiga bundel SDM (keterampilan-, motivasi-, dan peningkatan peluang) pada karyawan AMO, dan kontribusi bottom-up dari ketiganya variabel terkait karyawan pada kinerja kolektif mereka. Kami menggunakan data yang cocok dari 83 HR manajer, 83 manajer R&D dan 262 karyawan R&D di sampel perusahaan Spanyol. Hasil kami

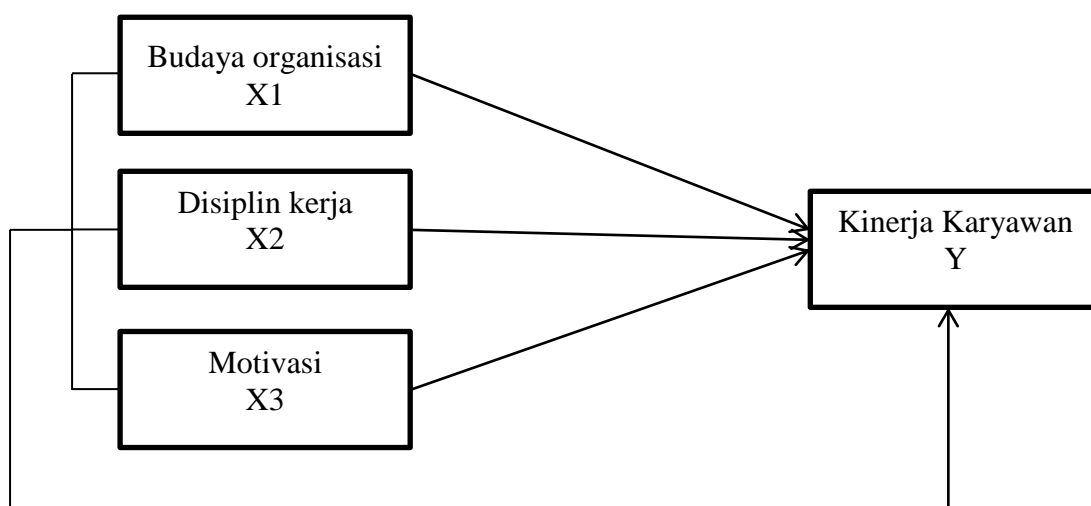
				<p>memberikan bukti bahwa bundel SDM peningkatan keterampilan dan peningkatan peluang meningkatkan keduanya kemampuan dan motivasi karyawan; bundel HR penambah peluang juga berkontribusi meningkatkan peluang karyawan untuk berpartisipasi.</p>
12.	Juan Menga, □, Bruce K. Bergerb	<i>The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust</i>	Analisis regresi sederhana dan analisis path	<p>Studi ini meneliti dampak dari faktor organisasi kritis (budaya organisasi dan kinerja pemimpin luar biasa) pada kepuasan kerja profesional hubungan masyarakat profesional dengan memfokuskan pada pengujian efek mediasi bersama, keterlibatan dan kepercayaan kerja dapat dihasilkan. Seorang nasional survei online 838 profesional hubungan masyarakat yang bekerja di berbagai organisasi digunakan sebagai data empiris untuk menguji hubungan dalam model konseptual yang diusulkan. Hasil menegaskan dampak kuat budaya organisasi dan kinerja pemimpin terhadap publik hubungan kerja, kepercayaan, dan kepuasan kerja para profesional. Lebih penting lagi, hasil mengungkapkan efek mediasi bersama yang signifikan dari keterlibatan dan kepercayaan pada pekerjaan profesional kepuasan, ketika budaya organisasi yang mendukung</p>

				dan kinerja pemimpin yang sangat baik tercapai. Studi ini diakhiri dengan penelitian dan implikasi praktis.
13.	Alireza Nazariana, Peter Atkinsonb, Pantea Foroudic	<i>Influence of national culture and balanced organization al culture on the hotel industry's performance</i>	Analisis struktural	Penelitian ini menyelidiki peran budaya nasional dan budaya organisasi seimbang dalam organisasi kinerja. Manajemen hotel membutuhkan fleksibilitas dan responsif terhadap pelanggan untuk semakin meningkat menuntut pelanggan dan daya saing pasar. Studi pengaruh budaya terhadap kinerja dalam manajemen hotel belum mengungkapkan dampak spesifik dari budaya nasional dan budaya organisasi yang seimbang pada kinerja organisasi. Kami menggunakan konsep organisasi yang seimbang budaya yang berpendapat bahwa organisasi polrasional lebih responsif terhadap perubahan pasar dan lebih inovatif. Data dikumpulkan dari 96 hotel di London, Inggris, dan dianalisis menggunakan struktural pemodelan persamaan. Temuan kami menunjukkan bahwa budaya nasional karyawan hotel mempengaruhi budaya organisasi yang seimbang, yang pada gilirannya, mempengaruhi kinerja. Penelitian ini berkontribusi terhadap yang

				ada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menunjukkan penelitian lebih lanjut, membantu para praktisi dengan menunjukkan pentingnya memperhitungkan budaya nasional dan menunjukkan pentingnya untuk mencapai budaya organisasi yang seimbang.
--	--	--	--	---

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Yudha, 2018: 30) menyatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan suatu alat yang digunakan dalam bentuk tabel maupun diagram yang menggambarkan secara garis besar alur logika jalannya suatu penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam menyelesaikan penelitiannya dengan baik dan benar. Yang menjadi penghubung antara variabel independen dan variabel dependen.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019: 26) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara yang di gunakan oleh peneliti sebagai praduga karena kebenaran dari penelitian tersebut masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

- H1: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam
- H3: Motivasi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam
- H4: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Rancangan yang di buat menggambarkan prosedur dan langkah-langkah yang di tempuh meliputi waktu penelitian, sumber data dan kondisi arti data, serta bagaimana data dihimpun dan diolah (Yulianti, 2019: 100)

Menurut (Siagian, 2018: 1-18) Desain penelitian merupakan perencanaan dan pelaksanaan penelitian yang di perlukan sebagai proses desain penelitian. Semua struktur penelitian diharapkan dapat menghasilkan analisis data yang diuji oleh peneliti untuk mengetahui hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian yang dilakukan. Penelitian dengan judul “ Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam” menggunakan desain penelitian kausalitas merupakan desain yang digunakan untuk meneliti adanya kemungkinan hubungan antar variabel. Dalam. Penelitian ini sebenarnya sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab antara variabel independen dan variabel dependen.

3.1. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel operasional menggunakan kuesioner dengan penjelasannya adalah sebagai berikut:

3.2.1. Variabel Independen

Merupakan kondisi-kondisi atau karakteristik-karakteristik yang oleh peneliti dimanipulasi dalam rangka untuk menerangkan hubungannya dengan fenomena yang diobservasi. Karena fungsi variabel ini sering disebut variabel pengaruh, sebab berfungsi mempengaruhi variabel lain, jadi secara bebas berpengaruh terhadap variabel lain (Muis & Fahmi, 2018: 18). Dalam penelitian ini variabel independen adalah budaya organisasi(X1), disiplin kerja(X2) dan motivasi(X3).

3.2.2. Variabel Dependen

Merupakan kondisi atau karakteristik yang berubah atau muncul ketika penelitian mengintroduksi, pengubah atau pengganti variabel bebas. Menurut fungsinya variabel ini dipengaruhi oleh variabel lain, karenanya juga sering disebut variabel yang dipengaruhi atau variabel yang terpengaruhi (Pamulang, 2019: 355). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan(Y).

Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan nilai yang terdapat dalam kehidupan manusia yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan kegiatan setiap kegiatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. Perhatian terhadap proses kerja 3. Berorientasi pada hasil 4. Berorientasi terhadap manusia 5. Berorientasi terhadap tim 	Likert

	maupun kewajiban yang didalamnya berhubungan dengan budaya organisasi sumber daya manusia tersebut.		
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin merupakan suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan jam masuk, pulang dan istirahat 2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya 	Likert
Motivasi (X3)	Motivasi merupakan penentu kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Rasa Sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan fungsi dari keterampilan, kemampuan dan motivasi dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kerapian pekerjaan 2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan produk 3. Kualitas Pekerjaan 4. Kuantitas pekerjaan 5. Pengetahuan kerja yang dimiliki karyawan pada saat melakukan pekerjaan 	Likert

Sumber: Peneliti, 2019

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Suwardi, 2017: 209) populasi merupakan bagian dari sampel yang akan dijadikan objek dalam penelitian baik berupa manusia, benda, maupun peristiwa yang dapat dijadikan sebagai penelitian untuk memecahkan masalah yang ada.

Sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sanwa Engineering Batam dimana responden adalah dari operator sampai pada lider atau pun karyawan lokal yang bekerja pada perusahaan tersebut dengan jumlah karyawan sebanyak 330 orang yang bekerja pada PT Sanwa Engineering Batam.

Tabel 3.3 Populasi

No	Jenis Kelamin	Jumlah Populasi
1	Laki-laki	150
2	Perempuan	180
	Total	330

Sumber : PT Sanwa Engineering Batam

3.3.2. Sampel

Menurut (Suwardi, 2017: 209) sampel merupakan sebagian populasi yang dijadikan sampel penelitian ataupun responden.

Dalam teknik pengambilan sampel dalam penelitian pada PT Sanwa Engineering Batam dikota Batam. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* dengan menggunakan rumus slovin dengan nilai *error* sebesar 5% .

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

Rumus 3.1 Slovin

(Suwardi, 2017: 210)

Keterangan:

n= jumlah sampel

N = jumlah populasi

d^2 = presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

$$n = \frac{330}{330 \cdot 0,05^2 + 1} = 180,8 \text{ dibulatkan } 181 \text{ jumlah populasi yang dijadikan sampel}$$

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 97) data yang digunakan sebagai input adalah data kuantitatif, yang digunakan sebagai upaya untuk menjawab berbagai pertanyaan yang ada, dan data yang diolah berupa angka.

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Merupakan data dari perusahaan tempat penelitian dilakukan dan tanggapan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan langsung dengan menyebarkan kuesioner untuk dijawab oleh karyawan

2. Data sekunder

Merupakan data pendukung dari data primer yang dibutuhkan oleh peneliti saat melakukan penelitian misalnya sejarah perusahaan, struktur organisasi didalam perusahaan dan sarana dan prasarana perusahaan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner yaitu alat yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dari karyawan PT Sanwa Engineering Batam. Karena dengan kuesioner peneliti dengan mudah mendapatkan data tanpa mengganggu karyawan tersebut yang sedang melakukan proses produksi.

2. Observasi

Observasi merupakan cara peneliti melakukan penelitian dengan cara melihat langsung gejala atau fenomena yang ada atau permasalahan yang ada dalam PT Sanwa Engineering Batam, karena peneliti merupakan karyawan PT Sanwa Engineering Batam sehingga peneliti tidak begitu kesulitan dalam melihat permasalahan yang ada dalam perusahaan tersebut.

3. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa kumpulan data dan fakta yang tersimpan dalam bentuk teks atau artefak. Alat pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dengan alat pengumpulan data kuesioner, dalam pengumpulan data berupa data primer yang memfokuskan pada sumber daya manusia khususnya tentang budaya organisasi,

disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

3.4. Alat Pengumpulan Data

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 100) peneliti dalam melakukan penelitiannya menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan hasil dari jawaban responden. Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

Skala *likert* yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan pengukuran. Menurut (Sugiyono, 2016: 256) penelitian dilakukan dengan adanya skor yang diberikan antara lain:

1. SS= sangat setuju diberi skor 5.
2. ST= setuju diberi skor 4
3. RG= ragu-ragu diberi skor 3
4. TS= tidak setuju diberi skor 2
5. STS= sangat tidak setuju diberi skor

Sumber (Suwardi, 2017: 209)

3.5. Metode Analisa Data

Menurut (Sugiyono, 2016: 199) kegiatan melakukan analisis data adalah untuk mengetahui keseluruhan hasil dari jawaban responden dan melakukan pengujian melalui uji hipotesis yang dilakukan terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden atau pun karyawan.

Statistik deskriptif dan statistik inferensial merupakan teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti untuk melakukan pengujian terhadap data yang telah disebar.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2016: 199) statistik deskriptif yaitu alat yang dipakai dalam menganalisis data dengan cara mengumpulkan semua data yang ada, kemudian dilakukan pengujian terhadap data tersebut, dengan maksud memberikan kesimpulan terhadap data yang telah diolah dengan menggunakan statistik. Tabel, grafik, diagram lingkaran dan lain sebagainya merupakan tempat penyajian data penelitian tersebut.

Langkah awal untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan skor total dan skor rata-rata. Penghitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi.

Untuk memperoleh skor penilaian digunakan skala likert dengan hasil skor 5,4,3,2,1. Skor terendah diperoleh melalui penghitungan jumlah sampel, sedangkan skor tertinggi diperoleh melalui bobot tertinggi dikali jumlah sampel.

Jika jumlah sampel 181 maka untuk menghitung skor terendah adalah

$$\text{skor terendah} = \text{bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{skor terendah} = 1 \times 181 = 181$$

Jika jumlah sampel 181 maka untuk menghitung skor tertinggi adalah

$$\begin{aligned} \text{skor tertinggi} &= \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel} \\ \text{skor tertinggi} &= 5 \times 181 = 905 \end{aligned}$$

Untuk menentukan rentang skala dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$RK = \frac{N(M-1)}{M}$$

Rumus 3.2 Rentang Skala

Dimana

RK = Rentang skala

N = Jumlah sampel

M = Jumlah alternative item jawaban

Berdasarkan rumus diatas, untuk ukuran sampel 181 responden dengan skor jawaban 1 sampai 5 diperoleh nilai:

$$RK = \frac{181(5-1)}{5} = 144,8$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disajikan rentang skala dalam bentuk tabel yang tujuannya adalah untuk membandingkan hasil perolehan analisis deskriptif yang akan dibahas pada bab selanjutnya terhadap rentang skala.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui hasil olah data tersebut dengan menggunakan program statistik ataupun SPSS versi 26. Demikian dengan SPSS dapat dilakukan pengolahan data kuesioner dengan cara menggunakan perangkat komputer untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel yang sedang diuji

dengan menggunakan SPSS 26. Sehingga gambaran dari olahan data tersebut dapat diketahui adanya hubungan tersebut.

Adapun tabel rentang skala adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	181-325,8	Tidak Baik
2	325,8-470,6	Kurang Baik
3	470,6-615,4	Cukup Baik
4	615,4-760,2	Baik
5	760,2-905	Sangat Baik

Sumber: Peneliti, 2020

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut (Adha et al, 2019: 55) merupakan ukuran yang digunakan untuk menunjukkan tingkatan dari tingkat kebenaran sebuah instrumen. Instrumen tersebut dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan mampu mengetahui hasil dari kondisi responden atau karyawan yang sebenarnya.

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019: 27) rumus untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *pearson product moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[\sum NX^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.3 Uji Validitas

(Suratman, 2019: 414)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = skor butir

y = skor butir total

N = jumlah sampel

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
2. Jika r hitung $< r$ tabel (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 97) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi seseorang ataupun karyawan dalam waktu yang berlainan. Dengan 0,6 sebagai nilai Alpha yang akan diuji dan mendapatkan jawaban reliabel apabila data tersebut konsisten dari waktu-ke waktu.

$$r = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Rumus 3.4 Uji Reliabilitas

sumber: (Amalia & Rudiansyah, 2019: 97)

keterangan:

r = koefisien reliability

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = total varian butir

$\sigma^2 t$ = total varian

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Suwardi, 2017: 205) nilai residual merupakan merupakan hasil dari uji yang dilakukan terhadap data yang telah di peroleh atau dikumpulkan dan data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang banyak digunakan saat melakukan penelitian adalah uji Kolmogorov-smirnov, bentuk *z-score* merupakan data yang telah berdistribusi normal.

1. Nilai signifikan berada di bawah 0,05, maka data tersebut memiliki banyak perbedaan sehingga data tersebut dikatakan tidak normal.
2. Nilai signifikan berada diatas 0,05, maka data tersebut dinyatakan tidak terdapat perbedaan antara data yang diuji dengan data baku maka data tersebut dikatakan normal.

Grafik histogram dan grafik *probability plot* merupakan alat untuk menguji normalitas suatu data. Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 99) titik-titik yang telah menyebar pada garis diagonal dapat dikatakan residual terdistribusi normal, sehingga kurva tidak melenceng ke kanan ataupun kekiri.

3.5.3.2.Uji Multikolinearitas

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 99) multikolinearitas bertujuan menguji adakah model regresi dibuktikan terdapatnya korelasi diantara variabel bebas(independen).

Menurut (Saputra, 2019: 378) dengan menggunakan nilai $VIF \leq 10$ maka dapat diketahui hasil dari multikolinearitas . Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai $VIF \leq 10$, dan nilai *tolerance* $\geq 0,1$ (Ghozali, 2016: 103), dengan melihat nilai VIF dan nilai *tolerance* maka diketahui bahwa model regresi ini dikatakan bebas dari multikolinearitas.

3.5.3.3.Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Purba, 2019: 305) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 100) gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode glejser dengan cara menyusun regresi antara lain absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual $\alpha = 0,05$ maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada *scatterplot* titik titik hasil dari pengolahan data ZPERD (sumbu X=Y hasil

prediksi) dan SRESID (sumbu $Y=Y$ prediksi Y rill) 0 pada sumbu Y tidak mempunyai dapat menyebar kebawah maupun ke atas karena pola yang teratur (Ghozali, 2016: 134).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Saputra, 2019: 377) pada dasarnya regresi linear berganda merupakan cara dengan menambah variabel bebas yang kemudian dikembangkan dengan melakukan pengujian untuk mengetahui hasil dari hasil dari variabel bebas tersebut.

Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y = variabel dependen

X_1, X_2 & x_3 = variabel independen

a = konstanta

b_1, b_2 & b_3 = koefisien regresi

e = variabel pengganggu

Sumber (Muis & Fahmi, 2018)

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Saputra, 2019: 377) koefisien (R^2)

Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1) dengan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas.

3.5.5. Uji Hipotesis

Menurut (Yudha, 2018: 30) uji hipotesis merupakan cabang ilmu statistika inferensial yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan statistik dan membuat kesimpulan menerima ataupun menolak kebenaran tersebut. Pernyataan hipotesis terdiri dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (dalam beberapa literatur dituliskan H_1 dan H_a).

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk menguji hipotesis yaitu uji T dan uji F.

3.5.5.1. Uji T

Menurut (Saragih & Simarmata, 2017: 124-133) uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus uji T adalah sebagai berikut:

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

Rumus 3.6 Uji T

Sumber: (Sugiyono, 2016: 246)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung} yang akan dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

r = korelasi parsial yang akan di temukan

n = jumlah sampel

menurut (Sugiyono, 2016: 245) ketentuan uji T apabila:

1. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
2. Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.5.2. Uji F

Menurut (Purba *et al.*, 2019: 304) uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Rumus untuk mencari f_{hitung} sebagai berikut:

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

Rumus 3.7 Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2016: 345)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Menurut (Saputra, 2019: 377) kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika F hitung $>$ F tabel, dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika F hitung $<$ F tabel, dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Objek dari penelitian dilakukan pada PT Sanwa Engineering Batam. Yang terletak di jalan Beringin Lot 215 A/B Batamindo Industrial Park, Kelurahan Muka Kuning, Kecamatan Sei Beduk, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau dengan status tanah dan bangunan milik sendiri dan menempati lahan seluas 19.943 m².

3.6.2. Jadwal Penelitian

Karya ilmiah ini memiliki jadwal penelitian yang dilakukan kurang dari lima bulan yang dimulai dari akhir September 2019 hingga pada bulan februari 2020 sampai pada akhir penelitian ini dilakukan. Tabel ini digunakan untuk mengetahui jadwal penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan dan Pertemuan														
	2019										2020				
	Sep		Okt				Nov		Des			Jan			Feb
	22	5	12	19	26	2	6	7	14	21	10	12	17	7	
Pengajuan Judul															
Studi Pustaka															
Meodologi Penelitian															
Penyusunan Kuesioner															
Penyerahan Kuesioner															
Pengolahan Data															
Kesimpulan															
Penyelesaian Skripsi															

Sumber: Peneliti, 2019