

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKADI
TRISAKTI MAS DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Yolanda Putri Br. Sirait
150910330**

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

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKADI
TRISAKTI MAS DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Yolanda Putri Br. Sirait
150910330**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Yolanda Putri Br. Sirait
NPM/NIP : 150910330
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota 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 di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik 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, 18 Februari 2020

Materai 6000

Yolanda Putri Br. Sirait
NPM.150910330

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKADI
TRISAKTI MAS DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Yolanda Putri Br. Sirait
150910330**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 18 Februari 2020

**Heryenzus, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Disiplin pegawai adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun karyawan, bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah, ini membuat karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran. Budaya organisasi atau budaya kerja merupakan suatu konsep dimana memiliki tujuan untuk mengubah kebiasaan atau pola kerja dari individu-individu yang berbeda menjadi satu budaya kerja yang sama, yang mana di harapkan dengan budaya organisasi atau budaya kerja yang sama dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam satu perusahaan, perusahaan yang tidak memiliki budaya organisasi yang baik akan membuat karyawan bekerja sesuai dengan karakternya sendiri. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci : Disiplin, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Employee discipline is the behavior exhibited by someone in complying with work rules and procedures established by the company, both written and unwritten, work discipline provides great benefits for the company and employees, for the company, the existence of work discipline will guarantee the maintenance of discipline and the smooth implementation of duties so that optimal results are obtained, while for employees, work discipline will create a pleasant atmosphere and employee morale also increases, this makes employees carry out their work with awareness. Organizational culture or work culture is a concept where the aim is to change the habits or work patterns of different individuals into a similar work culture, which is expected that the same organizational culture or work culture can improve employee performance in one company, companies that do not have a good organizational culture will make employees work according to their own character. Employee performance is the work that can be achieved by a person or group of people in an organization, in accordance with their respective authorities and responsibilities in order to achieve organizational goals.

Keywords: Discipline, Organizational Culture, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Tuhan YME yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir 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 jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Heryenzus, S.Kom.,M.Si. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam;
6. Teristimewa untuk keluarga tercinta, Ibu, Kakak, dan Adik-adik penulis yang selalu memberikan motivasi dan pengorbanannya berupa dukungan moral dan doa kepada penulis;
7. Pimpinan dan karyawan PT EKADI TRISAKTI MAS KOTA BATAM yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini;

8. Teman-teman seperjuangan Universitas Putera Batam Angkatan 2015 yang juga menyusun skripsi yang saling memberikan masukan dan semangat selama menuntut ilmu di Strata Satu Manajemen Bisnis.

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan selalu mencurahkan kasihnya dan kiranya skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Batam, 18 Februari 2020

Yolanda Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN ORSINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5.Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB IITINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1Teori Dasar.....	10
2.1.1Disiplin.....	10
2.1.2 Budaya Organisasi	13
2.1.3Kinerja.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	26
2.4 Hipotesis.....	27
BAB IIMETODE PENELITIAN	28
3.1 Tahapan Penelitian	28
3.1.1Desain Penelitian.....	29
3.2.Defenisi Oprasional Variabel.....	30
3.2.1.Variabel Bebas (Independen Variabel)	30
3.2.2 Variabel Terikat (Dependen Variabel).....	32

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.3.1. Populasi	33
3.3.2. Sampel	33
3.4. Teknik Pengumpulan Data	33
3.4.1. Skala Pengukuran Data	34
3.5. Sumber Data	34
3.6. Metode Analisis Data	35
3.6.1. Analisis Deskriptif	35
3.6.2. Uji Kualitas Data	36
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	37
3.6.4. Uji Pengaruh	39
3.6.5. Uji Hipotesis	40
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian	42
3.7.1. Lokasi Penelitian	42
3.7.2. Jadwal Penelitian	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Profil Responden	43
4.1.2 Analisis Deskriptif	47
4.1.3 Pengujian Data	52
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	56
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh	61
4.1.6 Pengujian Hipotesis	64
4.2 Pembahasan	68
4.2.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	68
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	68
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Simpulan	70
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi	4
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	31
Tabel 3.4 Skor Untuk Analisis Kuantitatif.....	34
Tabel 3.5 Kriteria Analisis Deskriptif	36
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	43
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif	48
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Disiplin (X1).....	48
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2)	50
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin (X1).....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2).....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.12 Indeks Koefisien Reabilitas.....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.15 Hasil Analisis Linear Berganda.....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinan	64

Tabel 4.17 Hasil Uji t	65
Tabel 4.18 Hasil Uji F	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Penjualan Rumah	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 3.1 Desain Penelitian	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Responden Jenis Kelamin Dalam Diagram	44
Gambar 4.2 Hasil Uji Responden Usia Dalam Diagram	45
Gambar 4.3 Hasil Uji Responden Pendidikan Dalam Diagram	47
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Dalam Histogram	57
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Dalam Grafik Normal P-Plot	58
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteros Dalam Scatterplot	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi dibutuhkan sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia memegang peranan penting sekaligus pemegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang direncanakan, sehingga maju mundurnya suatu organisasi akan sangat tergantung sampai seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, yang dikemukakan oleh (Erpurini, 2019).

Pemusatan pada sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi baik bekerja secara individu maupun bekerja secara berkelompok dari hal ini akan mengarah kepada tingkat kinerja yang dapat di hasilkan yang akan membuat output dari kinerja yang baik, pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan individu-individu yang mampu menjadi aset penting dalam organisasi guna mencapai tujuannya.

Disiplin pegawai adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang dikemukakan oleh (Erwansyah, Sulastini, & Hereyanto, 2018). Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun karyawan, bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh

hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah, ini membuat karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran. Dari hal tersebut masalah yang sering terjadi terkait dengan variabel disiplin dimana absen pagi, istirahat dan pulang, belum sesuai ketentuan jam datang, istirahat dan pulang, ketaatan terhadap peraturan yang perlu ditingkatkan sehingga dapat diminimalisir pelanggaran terhadap penggunaan pakaian seragam, penggunaan tanda pengenal, penyelesaian pekerjaan yang masih lamban, perawatan atas peralatan kantor yang masih kurang yang mengakibatkan cepat rusaknya peralatan tersebut, masih dijumpainya peralatan kantor yang digunakan untuk kepentingan pribadi.

Budaya organisasi atau budaya kerja merupakan suatu konsep dimana memiliki tujuan untuk mengubah atau pola kerja dari individu-individu yang berbeda menjadi satu budaya kerja yang sama, yang mana diharapkan dengan budaya organisasi atau budaya kerja yang sama dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam satu perusahaan, perusahaan yang tidak memiliki budaya organisasi yang baik akan membuat karyawan bekerja sesuai dengan karakternya sendiri, banyaknya kebiasaan yang dibawa oleh setiap individu akan menyebabkan tidak selarasnya karyawan dalam bekerja hal ini disebabkan karena ketidakmampuan perusahaan untuk mempengaruhi karyawan agar mengikuti budaya organisasi yang dimiliki perusahaan gagasan ini didukung oleh (Tambuwun, Tewal, & Dotulong, 2018) bahwa, budaya organisasi memiliki tujuan untuk

mempengaruhi latar belakang atau budaya dari individu-individu yang berbeda yang bertujuan untuk peningkatan kinerja dalam perusahaan.

Budaya organisasi yang baik dapat dijadikan sebagai landasan utama atau sebagai titik acuan dalam berbagai aspek, hal tersebut akan mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja, ketidak mampuan perusahaan untuk membuat budaya organisasi yang dapat dijadikan sebagai titik acuan perusahaan hal-hal seperti tidak adanya seragam yang disediakan perusahaan, minimnya teguran akan keterlambatan, tidak adanya fasilitas seperti kantin yang membuat karyawan terbiasa istirahat di tempat-tempat yang jauh hal-hal seperti ini sering terjadi di setiap perusahaan yang mana akan membuat karyawan membudayakannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, yang dikemukakan oleh (Pasaribu, 2019). Tingkat dan kualitas kinerja karyawan akan sangat ditentukan oleh karakteristik diri karyawan yang bersangkutan. Kinerja dapat dibedakan antara kinerja perorangan dan kinerja organisasi. Keduanya terdapat hubungan yang erat yaitu bila kinerja karyawan (perorangan) baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (organisasi) juga baik.

Dalam penelitian ini ditemukan beberapa masalah terkait dengan disiplin dan budaya organisasi pada PT Ekadi Trisakti Mas. Perusahaan yang bergerak dibidang Developer Perumahan yang ada di Batam yang berdiri pada tahun 2013 dan berlokasi di Jl Pembangunan Komplek Pantai Permata blok D 1-5. Masalah yang dapat dilihat dari perusahaan ini adalah pada peningkatan tingkat ketidak

hadiran karyawannya, yang mana hal tersebut tentunya akan berdampak hasil yang ingin dicapai perusahaan. **Tabel 1.1** merupakan data absensi karyawan selama 6 bulan pada tahun 2019 :

Tabel 1.1 Data Absensi PT Ekadi Trisakti Mas Maret-Agustus 2019

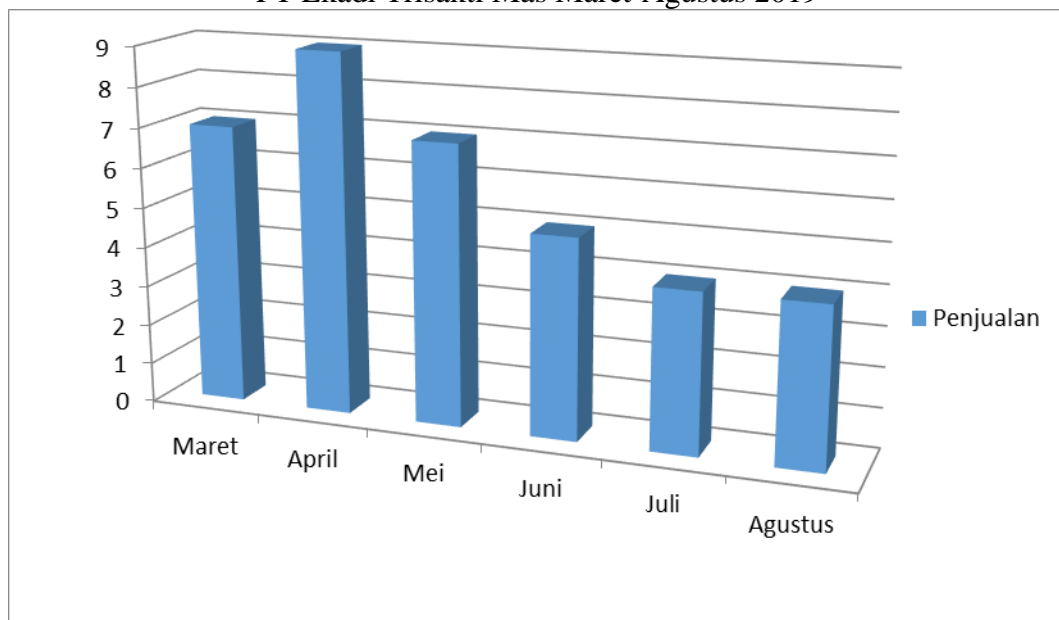
Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi			Total
		Sakit	Izin	Alpha	
Maret	115	2	1	6	9
April	112	1	5	5	11
Mei	110	3	2	7	12
Juni	109	3	4	11	18
Juli	108	2	4	9	15
Agustus	108	2	3	9	14

Sumber: PT Ekadi Trisakti Mas 2019

Pada tabel diatas terjadi peningkatan jumlah ketidakhadiran pada bulan Maret-April yang mana pada bulan Maret sebanyak 9 orang diantaranya terdiri dari 2 sakit, 1 izin dan 6 alpha, sedangkan dibulan April meningkat menjadi 11 orang diantaranya 1 sakit, 5 izin dan 5 alpha. Lebih buruknya lagi terjadi peningkatan secara signifikan dari bulan Mei-Juni yang mana dibulan Mei sebanyak 12 orang diantaranya 3 sakit, 2 izin dan 7 alpha, lalu pada bulan juni sebanyak 18 orang terdiri dari 3 sakit, 4 izin dan 11 alpha. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kurangnya kedisiplinan pada karyawan dikarenakan seringnya melakukan izin dan membolos tanpa alasan terutama pada bulan Mei-Juni dengan alasan mengambil cuti pada hari keagamaan, menambah hari libur yang telah di tentukan tanpa konfirmasi pada perusahaan. Dan jika perusahaan memiliki acuan

untuk mengatur karyawannya agar berperilaku sesuai dengan budaya yang dimiliki perusahaan, akan membuat suatu budaya pekerjaan yang optimal tentunya berdampak pada peningkatan kinerja. Permasalahan kinerja yang terjadi di PT Ekadi Trisakti Mas ini juga dapat terlihat dari penurunan penjualan yang menjadikan menurunnya omset selama 6 bulan terakhir, berikut data penjualan PT Ekadi Trisakti Mas sebagai berikut:

Gambar 1.1 Data penjualan perunit rumah PT Ekadi Trisakti Mas Maret-Agustus 2019



Sumber: PT Ekadi Trisakti Mas 2019

Pada tabel diatas terjadi peningkatan penjualan pada bulan Maret dan April yaitu dari 7 unit rumah dan 9 unit, lalu terjadi penurunan secara bertahap dari bulan Mei sampai dengan Agustus diantaranya pada bulan Mei terjadi penurunan penjualan hingga 7 unit rumah lalu pada bulan Juni hanya terjual sebanyak 5 unit dan kembali mengalami penurunan pada bulan Juli sampai Agustus hanya terjual 4 unit.

Hal tersebut dikarenakan kurangnya disiplin yang berimbas pada lambatnya pembayaran gaji terhadap karyawan dan berdampak pada menurunnya kinerja, karena telatnya pembayaran gaji menjadikan karyawan enggan untuk mencapai target penjualan disetiap bulannya, belum lagi jika karyawan berhasil menggapai target yang ditentukan mereka tidak mendapatkan apresiasi lebih dari atasan.

Studi ini dilakukan meneliti lebih dalam mengenai faktor yang berdampak pada kinerja karyawan. Karena berkat disiplin kerja yang baik tentu menjadikan karyawan berkerja lebih terstruktur tetapi tanpa adanya budaya yang baik pula karyawan tidak mampu berkerja dengan baik jika karyawan mempunyai kompetensi namun tidak memiliki kemauan dalam berkerja, maka hasil dari kerja tersebut tidak maksimal. Jadi kemauan yang diimbangi dengan kemampuan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Kurangnya kedisiplinan pada karyawan dikarenakan seringnya melakukan izindan membolos tanpa alasan.
2. Buruknya budaya organisasi yang dimiliki perusahaan.
3. Menurunnya kinerja karyawan yang akan berdampak pada terhambatnya kegiatan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya penyimpangan dalam memahami permasalahan yang di teliti, maka penelitian ini membatasi masalah hanya pada variabel disiplin, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasar identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam?
2. Bagaimana pengaruh budaya oraganisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Masdi Kota Batam ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Didasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
 - b. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini menjadi referensi untuk melakukan penelitian lanjutan dengan cara menambah variabel lainnya yang belum dibahas dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak manajemen PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam sebagai masukan tentang pengaruh disiplin dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kepusatakaan dan menambah referensi untuk mahasiswa dan adik-adik angkatan di Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora Universitas Putera Batam.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini mampu memperdalam pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk disinkronkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh dibangku kuliah.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Agar hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan acuan penelitian selanjutnya yang lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Menurut (Dessle, 2016) disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan (berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan perundang-undangan).

Menurut (Fahmi, 2017) disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut (Darsono & Siswandoko, 2011) disiplin adalah alat yang dimiliki manajemen yang digunakan untuk mengubah perilaku karyawan menjadi perilaku standar perusahaan.

Berdasarkan pengertian disiplin dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Disiplin

Menurut (Putra, Agung & Kepramareni, 2019: 582) terdapat lima faktor-faktor disiplin antara lain:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulangya tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan, perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konsevasi meliputi penghormatan terhadap peraturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.1.1.3 Tipe-Tipe Kegiatan Disiplin

Menurut (Hamali, 2018) terdapat tiga tipe-tipe disiplin antara lain:

1. Disiplin prevensif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan tersebut untuk mencegah tibulnya pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Disiplin

Menurut (Arisanti, Santoso & Wahyuni, 2019: 105) terdapat indikator-indikator disiplin sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tetap sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam bekerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Darsono & Siswandoko, 2011) budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar.

Menurut (Sembiring, 2012: 39) seperangkat atau 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 (Aprianto, SPHR, & Jacob, 2015: 96) budaya organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem nilai yang pada dasarnya dapat dijadikan sebagai penguat organisasi dan akan membentuk sikap, persepsi dan perilaku setiap anggota organisasi. Sedangkan dari sudut pandang perusahaan, budaya organisasi akan menjadikan individu-individu akan berkontribusi lebih dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan budaya organisasi menurut setiap ahli, maka bisa di berikan kesimpulan budaya organisasi merupakan, titik acuan bagi setiap anggota organisasi yang dapat dijadikan kebiasaan dalam bekerja maupun dalam kepribadiaannya, yang akan membentuk atau merubah tiap-tiap karakter setiap individu atau anggota organisasi menjadi lebih baik.

2.1.2.2. Aspek-Aspek Budaya Organisasi

(Aprianto et al., 2015: 101) menyebutkan terdapat beberapa aspek di dalam budaya organisasi diantaranya adalah:

1. *Power Distance*, yaitu jarak hubungan antara atasan dan bawahan.
2. *Uncertainty avoidance*, yaitu perilaku menghindari ketidakpastian yang biasanya dilakukan melalui sistem, teknologi, hukum, dan agama.
3. *Individualism vs. collectivism*, yaitu yang diutamakan adalah kepentingan individu atau kepentingan kelompok.
4. *Masculinity vs. femininity*, yaitu dominasi nilai-nilai budaya gender laki-laki misalnya kesuksesan individu atau perempuan misalnya kebersamaan.
5. *Long-term vs. short-term*, yaitu focus pada hasil-hasil secara cepat atau menabung, berhati-hati berinvestasi untuk hasil jangka panjang.

2.1.2.3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Sunyoto, 2012: 227) terdapat beberapa fungsi dari budaya organisasi diantaranya:

1. Sebagai proses integrasi internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.
2. Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

Menurut (Wahjono, 2010: 41) fungsi budaya organisasi terbagi atas empat fungsi diantaranya:

1. Memiliki peran sebagai tapal batas, yang artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
2. Membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasinya.
3. Mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari kepentingan dari pribadi seseorang.
4. Meningkatkan kemantapan sistem sosial, artinya budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat.

2.1.2.4. Tipe-Tipe Budaya Organisasi

Menurut (Sunyoto, 2012: 228) terdapat tiga tipe budaya organisasi diantaranya:

1. Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya yang mana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dan peroyeknya dengan cara yang akan membantu mereka memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

2. Budaya Pasif-Defensif

Budaya ini bercirikan keyakinan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri.

3. Budaya Agresif-Defensif

Budaya ini mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka.

2.1.2.5.Indikator-Indikator Budaya Organisasi

(Aprianto et al., 2015) mengungkapkan *indicator-indicator* budaya organisasi sebagai berikut:

1. Nilai-Nilai

Merupakan konsep abstrak mengenai hal-hal yang sangat penting dan bernilai dalam kehidupan manusia. Nilai-nilai merupakan dasar budaya perusahaan. Suatu budaya yang produktif perlu didukung oleh nilai-nilai yang mampu mengubah perilaku anggotanya menjadi lebih produktif.

2. Norma

Adalah aturan sebagai panduan dan pengendali tingkah laku yang diterima oleh anggota kelompok. Norma berfungsi sebagai kaidah atau ukuran yang dipakai untuk menilai atau membandingkan sesuatu. Untuk mendorong perubahan budaya perusahaan agar lebih produktif melalui perubahan norma, maka pimpinan perlu membuat suatu standar minimum perilaku atau kinerja yang tinggi dapat diterima, supaya menjadi norma-norma baru perilaku atau kinerja karyawan.

3. Kepercayaan

Keyakinan pada suatu hal yang dianggap sebagai kebenaran. Karena kepercayaan merupakan suatu sikap, maka kepercayaan tidak selalu benar. Untuk mendorong perubahan budaya perusahaan agar lebih produktif melalui

perubahan kepercayaan, maka pemimpin perusahaan perlu membogkar kepercayaan lama dan mewujudkan terobosan kinerja. Kepercayaan baru dengan standar kinerja yang lebih tinggi diperkuat dengan pemberian penghargaan dan hukuman.

4. Simbol

Sesuatu yang mewakili keyakinan, ide, peruses, atau gambaran fisik. Yang bertujuan untuk mengkomunikasikan suatu makna. Berbagai simbol perusahaan berupa selogan, cerita, logo, pakaian kerja hingga rancangan gedung dan interior ruangan, yang bermanfaat sebagai pemberian identitas dan kebanggaan pada karyawan.

5. Aturan

Pernyataan seseorang atau suatu lembaga dengan otoritas yang mengharuskan sesuatu hal dilakukan atau tidak boleh dilakukan dalam suatu situasi. Aturan bersifat eksplisit dan umumnya dibuat tertulis atau dikomunikasikan. Aturan perusahaan berpengaruh pada budaya perusahaan karena mempengaruhi perilaku karyawan.

6. Kode etik atau pedoman perilaku

Pola aturan, tata cara dan pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Tujuan kode etik yaitu agar professional memberikan jasa sebaik-baiknya kepada pemakai jasa atau pelanggannya. Adanya kode etik akan melindungi *stakeholder* perusahaan misalnya pemegang saham dan pelanggan, dari perbuatan insane perusahaan yang tidak profesional.

2.1.3.Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Hanafi & Yohana, 2017: 79) kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk melaksanakan tugasnya dan adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka.

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017: 188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Amir, 2015) kinerja adalah penggambaran tentang tingkatan apa yang telah dicapai dalam melaksanakan satu kegiatan, perogram, atau ketetapan dalam melaksanakan tujuan, perusahaan dan dituangkan didalam rencana strategi.

2.1.3.2.Aktivitas Perencanaan Kinerja

Menurut (Sinambela, 2016: 513) aktivitas perencanaan kinerja menjadi sangat penting mengingat dalam tahap ini akan memperoleh berbagai data dan informasi yang sangat berguna untuk tahap selanjutnya. Validitas dan reabilitas data yang di peroleh sangat penting untuk diperlihatkan.

1. Mendapatkan Informasi Data

Informasi dan dokumentasi yang berguna untuk membina hubungan antara tujuan organisasi dan karyawan antara lain:

- a) Rencana strategis organisasi.
- b) Rencana oprasional tahunan organisasi.
- c) Rencana strategis dan oprasional bagi unit kerja di bawahnya.

- d) Rencana strategis dan oprasional bagi unit kerja sendiri.
- e) Dibutuhkan deskripsi kerja bagi tiap pegawai.
- f) Informasi evaluasi kinerja bagi setiap pegawai dari tahun yang silam.

2. Rencana-rencana Strategis dan Oprasional

Rencana strategis merupakan suatu dokumen yang memetakan strategi jangka panjang, sasaran-sasaran, serta visi organisasi maupun tiap unit kerja. Sedangkan rencana oprasional biasanya berdasarkan dan konsisten dengan rencana strategis, dengan tujuan yang lebih spesifik dan mencakup jangka waktu yang lebih pendek.

2.1.3.3. Asas-asas Penilaian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016: 201) terdapat tiga asas penilaian kinerja diantaranya:

1. Secara Objektif

Artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah diterapkan, penilaian dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal luar dari hal yang telah ditentukan. Untuk itu penilaian secara *objective* biasa :

- a) Realistis, artinya penilaian menyesuaikan dengan apa yang sudah dilaksanakan.
- b) Terukur, tiap-tiap pengerjaan bisa memakai *standart* khusus untuk menjadi ukuran dari kinerja yang tercapai.
- c) Menentang, tanggung jawab kerja yang dibebankan bisa meningkatkan dorongan pada anggota organisasi dalam bekerja.

- d) Didasarkan dari skala *priority*, artinya saat mengerjakan sesuatu pekerjaann dibuat terlebih dahulu apa yang akan didahulukan kemudian setelahnya.

2. Secara adil

Ialah suatu azas yang terpenting, mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tertentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian. Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan:

- a) Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki.
- b) Penilaian disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja organisasi.
- c) Penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data dan informasi yang ada.
- d) Pemberian balas jasa didasarkan pada kontribusi dari kompetensi yang berlaku.

3. Secara Transparan

Dalam melakukan penilaian harus ada keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian. Transparan dalam memberikan penilaian kinerja pegawai artinya dalam hal:

- a) Adanya parameter untuk mengukur kinerja dan sumber data yang digunakan.
- b) Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka.

- c) Pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.

2.1.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016: 196) terdapat beberapa tujuan dari penilaian kinerja diantaranya:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Sebagai keputusan dalam penempatan pekerjaan.
3. Sebagai landasan perencanaan dan pengembangan karier.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi.
6. Inventori kompetensi pegawai.
7. Kesempatan kerja adil.
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.
9. Budaya kerja.
10. Menerapkan sanksi

2.1.3.5. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) berikut indikator yang mempengaruhi kinerja, diantaranya:

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau keahlian seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaannya akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.

3. Rancangan pekerjaan

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya, seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Prilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk bawahannya

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi atau tempat dilakukannya suatu pekerjaan.

11. Loyalitas

Adalah kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat dia bekerja.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplinkerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu sumber yang dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian. Penelitian tentang disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja diantaranya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arief Budi Santoso, 2018	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah	Nilai probabilitas t-hitung variable budaya organisasi sebesar 0,053 menunjukkan hipotesis alternative (Ha3) yang diajukan diterima. Ini berarti bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Pengujian hipotesis nilai probability signifikansi < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.
2	Komang Erna Andriani, I Gusti Ngurah Agung Dwi Ananda Reraspatika Suardi, I Dewa Ayu Heriyanti, Luh Putriasih, 2017	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan pegawai yang bersangkutan akan meningkatkan kinerjanya, dengan demikian budaya kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi.
3	Nurmaidah Br Ginting, 2018	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan	Uji Hipotesis Parsial Variabel Disiplin Kerja Dari tabel pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel (2.063 > 1.995) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0.043 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Maka dalam hasil penelitian menolak H0 dan menerima H1, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan.

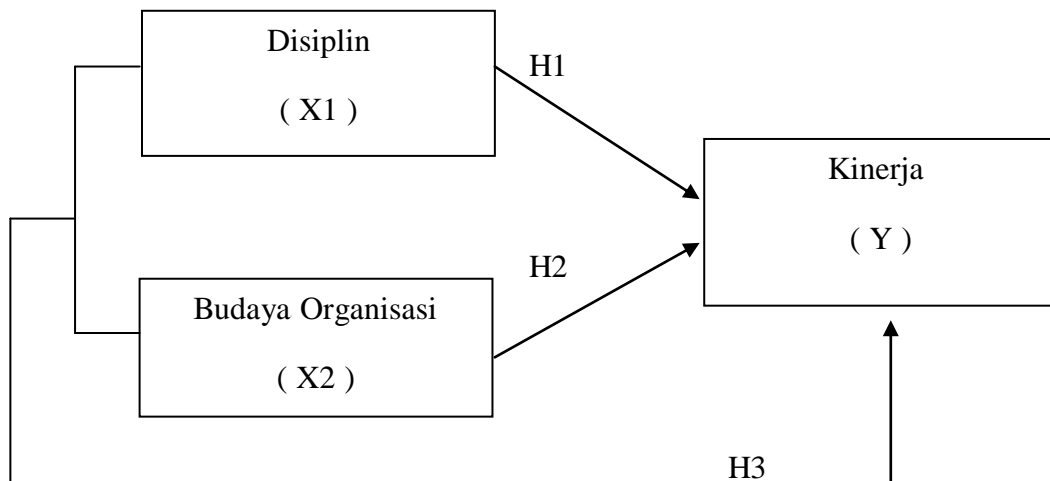
4	Heryenzus, Restui Laia, 2018	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam	Karena Standardized Coefficients Beta = 1,409 dan Sig t = 0,008 < 0,05 maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan
5	Mutia Arda, 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hal ini terlihat dari Sig yang lebih kecil dari alpha (0,032<0,05), berarti koefisien signifikan secara statistik, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berhubungan terhadap kinerja
6	Dessy Rosiana, Ahmad Alim Bachri, Maya Sari Dewi 2016	Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (PD PAL) Kota Banjarmasin	Hasil penelitian menunjukkan karakteristik budaya organisasi locus of control dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. karakteristik budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Locus of control secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	S Mia Lasmaya, 2016	Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian diperoleh bahwa pengaruh sistem informasi SDM (X1), kompetensi (X2), disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama – sama atau simultan memiliki pengaruh total sebesar

			82,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan, sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, budaya organisasi komunikasi dll.
8	Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti 2016	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai adalah positif sebesar 0,849, dengan demikian jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 0,849 maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sejumlah 0,646.
9	Desliana Fajrin, Dr. Bongsu Saragih, Dr. Harry Indratjahjo, 2018	The Effect Of Organizational Commitmen And Organizational Culture To Employee Performance Through Behaviour Civilization Organizations Of Teachers And Employees Madrasah Ibtidaiya Nurussyifa Indonesia	Conclusion variables commitment and culture of the organization effect the performance of employees simultaneously. The value of F arithmetic is 32,583 and the significance is 0,00. This value is less than 0,05.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa teori dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, yaitu adanya keterkaitan antara

disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diungkapkan suatu kerangka berpikir yang berfungsi sebagai penuntunan, alur pikir dan sekaligus sebagai dasar dalam penelitian melalui gambar berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dari kerangka pemikiran diatas, peneliti menetapkan bahwasannya hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan

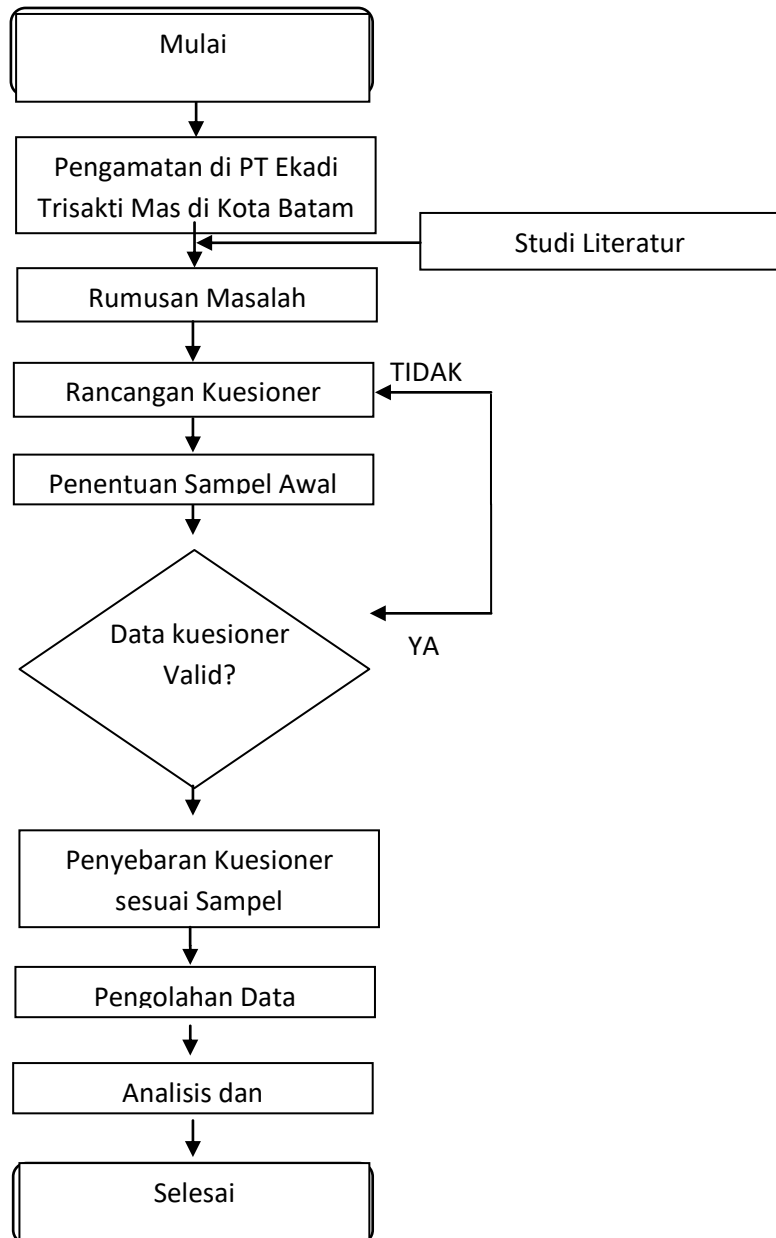
H₂: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H₃: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tahapan Penelitian



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif digunakan menjadi desain pada penelitian ini. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan untuk metode penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivisme karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu, konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014: 7).

Hubungan *variable* penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. (Siregar, 2016: 154), mengatakan bahwasannya hubungan kausal adalah hubungan yang memiliki sifat sebab akibat di antar dua *variable* atau lebih yang melingkupi *independent variable* yang mempengaruhi *dependent variable*.

Didasarkan pada rumusan masalah yang telah di kemukakan bahwa penelitian ini memiliki tujuan menganalisa pengaruh *independent variable*, yakni: Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2) dan terhadap *dependent variable*, yaitu: Kinerja Karyawan (Y).

3.2. Defenisi Oprasional Variabel

Oprasional *variable* mengukur instrumen penelitian dan menentukan jenis indikator, skala dan *variable-variable* penelitian, sehingga hipotesis dapat dijawab menggunakan alat bantu statistik secara benar dan tepat.

Variabel merupakan identifikasi dari suatu konstruk, dan hubungannya dengan proposisi dan teori, yang akan di identifikasi, di klasifikasi, dan di oprasionalkan, dan memiliki nilai yang bergantung pada gejala sosial (Sanusi, 2012). (Sugiyono, 2017: 64) mengatakan bahwa *variable* penelitian merupakan setiap sesuatu baik itu merupakan atribut, sifat atau nilai yang berasal dari individu yang ditentukan dari peneliti sendiri guna mempelajarinya yang selanjutnya memperoleh pengetahuan dan menghasilkan kesimpulan.

3.2.1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel independen merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut dapat bersifat positif maupun negatif. Pengaruh positif terjadi ketika nilai variabel independen mengalami penurunan maka nilai variabel dependen juga mengalami penurunan, atau dengan kata lain kedua variabel tersebut mempunyai hubungan searah. Pengaruh negatif terjadi ketika nilai variabel independen mengalami peningkatan, maka nilai variabel dependen justru mengalami penurunan dan ketika nilai variabel independen mengalami penurunan, maka nilai variabel dependen mengalami peningkatan, atau dengan kata lain, kedua variabel tersebut mempunyai hubungan terbalik. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin, dan budaya organisasi.

1. Disiplin

Tabel 3.1 Operasional Variabel Disiplin (X1)

Pengertian Variabel	Indikator	Skala
Disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan (berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan undang-undangan).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya 	<i>Likert</i>

Sumber:(Arisanti,Santoso & Wahyuni, 2019)

2. Budaya Organisasi

Tabel 3.2 Operasional Budaya Organisasi (X2)

Pengertian Variabel	Indikator	Skala
Budaya organisasi adalah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai - Nilai 2. Norma 3. Kepercayaan 4. Simbol 5. Aturan 6. Kode etik atau pedoman perilaku 	<i>Likert</i>

Sumber:(Aprianto, 2015)

3.2.2 Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel dependen tidak jarang disebut sebagai variabel keluaran, kriteria, konsekuensi. Didalam bahasa Indonesia sering disebutkan sebagai variabel terikat, yang merupakan dipengaruhi suatu variabel bisa juga menjadi akibat dikarenakan terdapat *variable* bebas (Sugiyono, 2014: 39).

1. Kinerja Karyawan

Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pengertian Variabel	Indikator	Skala
Kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk melaksanakan tugasnya dan adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dan keahlian 2. Pengetahuan 3. Rancangan pekerjaan 4. Kepribadian 5. Motivasi kerja 6. Kepemimpinan 7. Gaya kepemimpinan 8. Budaya organisasi 9. Kepuasan kerja 10. Lingkungan kerja 11. Loyalitas 12. Komitmen 13. Disiplin kerja 	<i>Likert</i>

Sumber:(Kasmir, 2016)

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk menjadi objek penelitian. Populasi ditentukan oleh peneliti berdasarkan karakteristik tertentu. Peneliti mempelajari karakteristik populasi setelah itu menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam sebanyak 108 karyawan.

3.3.2. Sampel

Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh yang artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara bila dilihat dari *setting*-nya data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah, bila dilihat dari sumber datanya dapat menggunakan sumber *primer* dan sumber *skunder*. Sumber *primer* adalah data yang diperoleh langsung dari sumber datanya, sedangkan sumber *skunder* merupakan data yang diperoleh tidak langsung dari sumber datanya.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data yang diperoleh dari sumber *primer* dengan teknik kuesioner, yang mana kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Penelitian ini juga

menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi (studi lapangan), studi kepustakaan (membaca buku sebagai sumber referensi/literatur sesuai kebutuhan penelitian) (Sugiyono, 2014: 142).

3.4.1. Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran ialah kesepakatan yang dipergunakan menjadi titik acuan guna menetapkan pendek panjangnya interval yang terdapat didalam alat pengukuran, hingga alat pengukuran itu jika dipergunakan didalam pengukuran dapat memperoleh data kuantitatif (Sugiyono, 2014: 92). Terdapat bermacam-macam skala pengukuran, pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.4 Skor untuk analisis kuantitatif

NO	Pernyataan	Jawaban	Score
I	SangatSetuju	SS	5
II	Setuju	ST	4
III	Ragu-Ragu	RG	3
IV	TidakSetuju	TS	2
V	SangatTidakSetuju	STS	1

Sumber:(Sugiyono, 2014: 94)

3.5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data skunder.

a) DataPrimer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya, kelebihan dari pengambilan data primer adalah

peneliti dapat mengontrol kualitas data, peneliti dapat mengatasi kesenjangan waktu, dan kebebasan yang dipunyai peneliti untuk menghubungkan masalah pada penelitian (Sanusi, 2011: 104). Untuk penelitian ini peneliti mengambil data langsung dari karyawan PT Ekadi Trisakti Mas dengan membagikan pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada karyawan.

b) Data Sekunder

Data yang telah ada atau tersedia, yang mana data tersebut diambil atau di kumpulkan dari individu lainnya (Sanusi, 2011: 104). Pada penelitian ini peneliti mengambil data skunder berupa data absensi dari karyawan PT Ekadi Trisakti Mas di Kota Batam.

3.6. Metode Analisis Data

Digunakannya analisis dan kuantitatif dalam mengolah hasil penelitian yang telah didapat peneliti menggunakan alat hitung SPSS 23. Hasil hitung tersebut berfungsi untuk menguji hubungan pengaruh disiplin, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di KotaBatam.

3.6.1. Analisis Deskriptif

(Sugiyono, 2017: 29) mengatakan analisis statistik deskriptif ialah data statistik yang dipergunakan untuk memberikan gambaran atau suatu analisis dari hasil penelitian tetapi tidak dapat dijadikan sebagai kesimpulan. Analisis deskriptif berfungsi sebagai penafsiran satu gambar dari objek yang akan diteliti melalui data sampel atau data populasi yang diperoleh, statistik deskriptif yang menunjukkan hasil dengan cara penyajiian data dengan dilihat pada tabel biasa

atau distribusi frekuensi: grafiik, diagram, pictogram pengukuran melauli modus, median, meandan variasi kelompok.

Jawaban kuesioner yang disebarakan pada penelitian ini dilakukan analisis deskriptif dengan untuk mengetahui gambaran yang diteliti dengan melihat distribusi jawaban, responden dan nilai mean. Analisis deskriptif ini ditentukan rentang skala dan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.5 Kriteria Analisis Deskriptif

RentangSkala	Kriteria
1.00-1.79	SangatTidakBaik/SangatRendah
1.80-2.59	TidakBaik/Rendah
2.60-3.39	Cukup/Sedang
3.40-4.19	Baik/Tinggi
4.20-5.00	Sangat Baik/Sangat tnggi

Sumber:(Muhidin &Abdurrahman, 2017:146)

3.6.2.Uji Kualitas Data

3.6.2.1.Uji Validitas Data

Dipergunakan untuk mengukur kecermatan suatu instrumen dalam memperhitungkan atau menduga apa yang hendak diukur. Digunakannya uji validitas guna menjadi ukuran ketepatan suatu item pada kusioner, suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan di dalamnya dapat mengungkapkan hal yang akan di ukur dalam kuesioner itu (Priyatno, 2012: 117). Sebuah instrumen dinyatakan valid apabila memiliki validitas tinggi dengan korelasi r hitung $>$ r tabel. Dan sebaliknya dinyatakan tidak valid apabila r hitung berada di bawah r tabel.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Untuk proses penghitungan menggunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment.

$$r_i = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] [n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Rumus 3.1 Korelasi Person Product Moment

Sumber:(Sugiyono, 2017: 356)

Keterangan:

r_i = Reliabilitas Instrumen

X = Subyek variabel independen

Y = Subyek variabel dependen

n = Jumlah sampel

Sebuah *item* pada suatu penelitian sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total pada masing-masing variabel $\geq 0,25$. Jika hasil r hitung $< 0,25$ maka sebaiknya disingkirkan karena malah mengacaukan apabila digunakan.

3.6.2.2. Uji Reabilitas

Adapun uji reabilitas ditujukan guna menemukan konsistensi alat ukuran, yang biasanya memanfaatkan kuesioner (artinya hal yang menjadi tolak ukur tersebut bisa atau tidaknya menghasilkan hasil yang sama apabila pengukuran dilakukan berulang kali). *Method* yang di pakai biasanya digunakan untuk pengukuran rentang (misalnya skalalikt 1-5) ialah *Cronbach Alpha*. Pengujian reabilitas merupakan lanjutan dari pengujian validitasi, item yang masuk untuk pengujian reliabel adalah item yang telah valid saja, mempergunakan batasan 0.6 bisa menentukan apakah instrumen reliabel maupun tidak (Priyatno, 2012: 120).

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Terpenuhinya seluruh pengujian asumsi merupakan gambaran dari baiknya model regresi yang diperoleh, yang memiliki arti normalnya data yang terdistribusi, tidak terdapat multikolonieritas, terbebas dari autokorelasi, dan

homokedastisitas. Dalam penelitian ini, dikarenakan tidak memakai kuesioner yang tidak memakai obserpasi berurutan sepanjang waktu maka tidak menerapkan autokorelasi.

3.6.3.1.Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas ialah untuk memahami data yang dipakai berdistribusi normal atau tidaknya. Agar dapat mengetahui data berdistribusi normal atau tidaknya, dapat menggunakan metode *Kolmogorof Smirnof Test*, ketentuan dari distribusi yang normal ialah probabilitas dari variabel bernilai >0.05 dan bisa meemakai pendekatan grafik yakni grafiknormal *P-plot* (Priyatno, 2010: 54). Dalam grafiik normal *P-plot*, berasumsi :

- a) Pada data Histogram apabila data tersebar di sekitar garis diagonal serta menuju arah garis diagonal ataupun grafiik dari histogram memperlihatkan pola berdistribusi normal, jadi terpenuhinya asumsi normalitas dari model regresi.
- b) Jika penyebaran pada gambar *P-plot* terlihat data tersebar menjauhi garis diagonal serta tidak menuju arah diagonal ataupun bagan histogram tidak memperlihatkan pola terdistribusi normal, jadi tidak terpenuhinya asumsi normalitas dari model regresi

3.6.3.2.Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini ialah apabila terjadinya penyimpangan varian dari residual untuk seluruh yang di amati pada mode regresi. Digunakannya Uji Heteroskedastisitas guna melihat ada tidaknya perbedaan darii residual pada model regresi. Syarat yang wajib dipenuhi pada model regresi ialah tidak terdapat

masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat terlihat dari polatitik-titik yang tersebar dan tidak berpola pada scatterplot regresi (Priyatno, 2010: 83) .

3.6.3.3.Uji Multikolinearitas

Pengujian ini terjadi jika terjadinya hubungan linear yang baik atau mendekati kesempurnaan diantara independen variabel pada model regresi. Pengujian Multikoleniaritas dipergunakan agar dapat memahami ada tidaknya hubungan liner tiap independen variabel pada model regresi. Supaya terdeteksinya ada atau tidaknya multikolenieritas dapat memakai motede-metode, perbandingan nilai dari r^2 dengan R^2 nilai regresi ataupun menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika hasil *tolerance* ≤ 0.1 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$, artinya memperlihatkan terdapatnya multikoleniaritas, dan sebaliknya jika nilai *tolerance* ≥ 0.1 ataupun sama dengan nilai $VIF \leq 10$, artinya model regresi terbebas dari multikoleniaritas (Priyatno, 2010: 81).

3.6.4. Uji Pengaruh

3.6.4.1. Uji Linear Berganda

Hubungan linear antar dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel idependent yang berfungsi untuk memperkirakan suatu nilai *variable dependent* berdasar variabel independent adalah pengertian dari pengujian liner berganda (Priyatno, 2012: 73). Pada penelitian ini penganalisaan regresi berganda diperuntukkan untuk melihat berapa besardampak variabel bebas yakni: Disiplin (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (X3). Bentuk dari persamaan linear bergandanya yakni:

$$Y = a + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + e$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sundayana, 2015: 225)

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b_1 - b_2 = Koefisien regresi variabel independen
- X_1 = Disiplin
- X_2 = Budaya organisasi
- e = Error

3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu ukuran yang menjelaskan cara seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015: 95). Nilai R^2 mempunyai interval 0~1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), maka hasilnya semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati nilai 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen

Nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2015).

3.6.5. Uji Hipotesis

3.6.5.1. Uji Koefisien Regresi Parsial

Adanya regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel independen, jika asumsi terpenuhi nilai estimator β_i (BLUE), estimator merupakan fungsi linier terhadap variabel dependen Y (Tri Basuki, 2016: 33). Perbedaan apabila uji regresi berganda dengan variabel yang lebih dari satu variabel independen yang terletak

pada besar nilai derajat *degree offreedom* (df), dimana regresinyan-k dan tergantung dari jumlah variabel independen ditambah konstanta. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a , dan sebaliknya jika nilai $F_{hitung} < F_{kritis}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a jika nilai signifikan uji < 0.05 dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang sangat signifikan secara individual masing-masing variabel (Ghozali, 2015).

3.6.5.2. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan presentase 5% ($\alpha = 0.05$). Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ berarti variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima.

Pengujian hipotesis keefisien regresi secara menyeluruh dengan menggunakan uji F sangat perlu melakukan evaluasi terhadap pengaruh semua variabel independent dan dependen. Uji F dapat dijelaskan menggunakan analisis varian (*analysis of variance*) atau ANOVA. Menurut (Ghozali, 2015: 96), terdapat beberapa prosedur pada uji ini yakni:

- a) Nilai tingkat signifikan 0.05 dengan derajat bebas (n-k) dimana n merupakan jumlah pengamatan dan merupakan jumlah variabel.
- b) Kriteria keputusan:
 - a) Uji kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0.05$
 - b) Uji kecocokan model diterima jika $\alpha < 0.05$

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ialah tempat diperoleh data yang diperlukan. Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT Ekadi Trisakti Mas yang berlokasi di Jl Pembangunan Komplek Pantai Permata block D 1-5.

3.7.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2019 sampai dengan bulan Februari 2020. Berikut ini jadwal atau kegiatan-kegiatan penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Sept 2019		Okt 2019				Nov 2019				Des 2019				Jan 2020				Feb 2020		
	2	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
Pengajuan Judul																					
Penyusunan Penelitian																					
Penyusunan danpenyebaran kuesioner																					
Mengolah hasil kuesioner																					
Revisi Skripsi																					
Selesainya Skripsi																					

Sumber: Peneliti (2019)