

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGAWASAN
DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ANUGRAH JALA CHANDRA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Sumi Sri Juwita Ningsih
190910326**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGAWASAN
DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ANUGRAH JALA CHANDRA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Sumi Sri Juwita Ningsih
190910326**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Sumi Sri Juwita Ningsih
NPM : 190910326
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGAWASAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH JALA CHANDRA 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 di kutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

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

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

Batam, 26 Januari 2023



Sumi Sri Juwita Ningsih
190910326

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGAWASAN
DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ANUGRAH JALA CHANDRA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Sumi Sri Juwita Ningsih
190910326**

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

Batam, 26 Januari 2023



**Sunargo, S.E., M.Sc.
Pembimbing**



Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi, pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam yaitu sebanyak 100 responden dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam pengolahan ialah program SPSS *versi* 25. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan *google form* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis pengaruh menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, pengawasan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Pengawasan; Disiplin; Kinerja Karyawan

ABSTACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, supervision and discipline on the performance of employees of PT Anugrah Jala Chandra Batam. The type of research used in this research is quantitative research. The population in this study were all employees of PT Anugrah Jala Chandra Batam, namely as many as 100 respondents with sampling using saturated sampling techniques. The analytical tool used in processing is the SPSS version 25 program. The data obtained in this study used a questionnaire using a Google form that had been tested for validity and reliability. Influence analysis using the t test and F test. The results of this study indicate that the variables of organizational culture, supervision and discipline have a positive and significant effect on employee performance partially and simultaneously.

Keywords : *Organizational Culture; Supervision; Discipline; Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah Swt. 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 kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran yang senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Sunargo, S.E., M.SC. selaku Pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Bapak David Humala Sitorus, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu atau pengajaran kepada saya pada saat proses mengajar.
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada saya
8. Teruntuk rekan yang terlibat dalam penulisan ini selalu memberikan semangat dan masukan selama penyusunan tugas akhir terutama Deya Romanisyah, Nurmilasari, Nur Asykin dan Nur Afifah Novita Dewi
9. Kepada Bapak Asep Bunyamin Direktur Utama pimpinan PT Anugrah Jala Chandra Batam terima kasih telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian pada perusahaan yang bapak pimpin.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya Amin.

Batam, 26 Januari 2023

(Sumi Sri Juwita Ningsih)



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR RUMUS.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Manfaat Teoritis	9
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Budaya Organisasi	11
2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor Budaya Organisasi	12
2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi.....	13
2.1.2 Pengawasan	15
2.1.2.1 Pengertian Pengawasan	16
2.1.2.2 Pentingnya Pengawasan	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor Pengawasan	16
2.1.2.4 Indikator Pengawasan	17
2.1.3 Disiplin	19
2.1.3.1 Pengertian Disiplin	20
2.1.3.2 Macam-Macam Disiplin.....	21
2.1.3.3 Faktor-Faktor Disiplin	22
2.1.3.4 Indikator Disiplin	23
2.1.4 Kinerja Karyawan	24
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	30
2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan	31

2.3.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.4 Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Sifat Penelitian	34
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	34
3.3.1 Lokasi Penelitian	34
3.3.2 Periode Penelitian	35
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel	36
3.4.3 Teknik Sampling	36
3.5 Sumber Data	36
3.6 Metode Pengumpulan Data	37
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
3.7.1 Variabel Independen	39
3.7.2 Variabel Dependen	39
3.8 Metode Analisis Data	41
3.8.1 Uji Validitas	41
3.8.2 Uji Reabilitas	42
3.8.3 Uji Normalitas	43
3.8.4 Uji Multikolinieritas	43
3.8.5 Uji Heteroskedastisitas	43
3.8.6 Analisis Deskriptif	44
3.8.7 Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.8.8 Koefisien Determinasi	46
3.9 Uji Hipotesis	46
3.9.1 Uji Parsial (Uji T)	46
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.1.1 Profil Perusahaan	48
4.1.2 Visi dan Misi	49
4.1.2.1 Visi	49
4.1.2.2 Misi	49
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	49
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin	49
4.2.2 Profil Responden Menurut Usia	50
4.2.3 Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir	51
4.2.4 Profil Responden Menurut Pekerjaan	51
4.2.5 Profil Responden Menurut Penghasilan	52
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	53
4.3.1 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X1)	53
4.3.2 Deskripsi Variabel Pengawasan (X2)	55

4.3.3 Deskripsi Variabel Disiplin (X3)	57
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	58
4.4 Analisis Data	59
4.4.1 Hasil Uji Kualitas Data	59
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas Data	60
4.4.1.2 Hasil Uji Reabilitas Data	66
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas	67
4.4.2.2 Hasil Uji Multikolonieritas	69
4.4.2.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	70
4.4.3 Hasil Uji Pengaruh	71
4.4.3.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	71
4.4.3.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72
4.5 Pengujian Hipotesis	73
4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)	73
4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	75
4.6 Pembahasan	76
4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.6.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.6.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.6.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	78
4.7.1 Implikasi Teoritis	78
4.7.2 Implikasi Praktis	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Simpulan	79
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	67
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pengunjung Kapal 2019-2021.....	2
Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam 2022...	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Periode Penelitian	35
Tabel 3.2 Skala Likert	38
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	45
Tabel 4.1 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Profil Responden Menurut Usia.....	50
Tabel 4.3 Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4 Profil Responden Menurut Pekerjaan	52
Tabel 4.5 Profil Responden Menurut Penghasilan	52
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Variabel Budaya Organisasi.....	53
Tabel 4.7 Hasil Kuesioner Variabel Pengawasan.....	55
Tabel 4.8 Hasil Kuesioner Variabel Disiplin	57
Tabel 4.9 Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov- Smirnov	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas.....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	73
Tabel 4.16 Hasil Uji T	74
Tabel 4.17 Hasil Uji F	77

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Validitas.....	41
Rumus 3.2 Uji Reabilitas	42
Rumus 3.3 Rentang Skala	44
Rumus 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
Rumus 3.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah substansi terpenting bagi sebuah perusahaan. Karena pada dasarnya berfungsi sebagai penggerak kegiatan di sebuah perusahaan. Tantangan terbesar bagi perusahaan dan organisasi adalah mengembangkan sumber daya manusia berkualitas yang tinggi kreatif dan inovatif. Keahlian dalam perusahaan tergantung pada pengendalian dalam sumber daya manusia yang diupayakan oleh pribadi seseorang dengan seoptimal mungkin untuk mengembangkan produktivitasnya, agar bisa mematuhi seluruh aturan dalam perusahaan dan bisa bersaing pada era yang sekarang. Sumber daya manusia merupakan individu yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan perencanaan dalam organisasi demi mencapai tujuan suatu organisasi (Susan, 2019).

Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan memerlukan kinerja yang baik agar dalam melakukan pengoperasian diperlukan sumber daya manusia yang mahir dalam melakukan tugasnya. Kinerja merupakan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya karena didasarkan pada kemampuan yang dimiliki (Fernanda, 2022).

Dalam ruang lingkup perusahaan, kinerja yang optimal mengacu sejauh mana kegiatan, program, atau kebijakan telah dilaksanakan untuk memenuhi

tujuan organisasi (Safitriani & Herman, 2020). Dengan adanya kinerja dapat menunjukkan tingkat kemampuan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas.

PT Anugrah Jala Chandra adalah perusahaan yang bergerak dalam perkapalan atau suatu tindakan organisasi yang meliputi: pengiriman agen, pengangkutan pemilik dan kargo laut. Dibutuhkan seluruh karyawan yang tangkas dan bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Namun, PT Anugrah Jala Chandra Batam belum memaksimalkan kinerja karyawan karena terpantau dari beberapa tahun terakhir mengalami penurunan pengunjung kapal, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pengunjung Kapal tahun 2019-2021

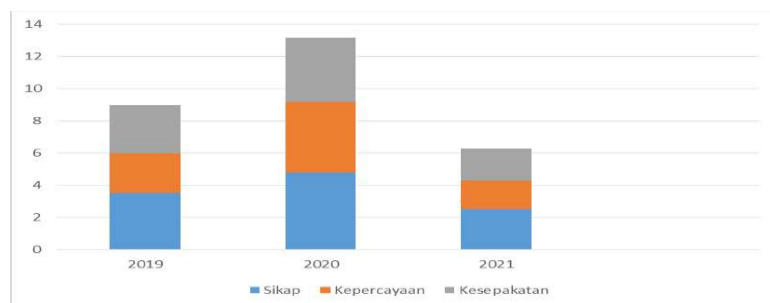
Tahun	Target	Jumlah Pengunjung kapal	Pencapaian(%)
2019	2.000	1.600	80%
2020	2.000	1.500	75%
2021	2.000	1.300	65%

Sumber: PT Anugrah Jala Chandra Batam, 2022

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa PT Anugrah Jala Chandra setiap tahun bisa menargetkan kunjungan kapal sekitar 2.000 kunjungan kapal setiap tahunnya. Oleh karena itu, semakin tinggi jumlah pengunjung kapal maka menunjukkan kinerja semakin baik. Ditahun 2019, hanya 80% pencapaian yang dipercayai dalam menggunakan jasa agen kapal PT Anugrah Jala Chandra Batam dalam melakukan kunjungan kapal dengan diperkirakan sekitar 1.600 kunjungan. Namun, pada tahun 2020 mengalami penurunan, hanya 75% pencapaian yang menggunakan jasa maka kunjungan kapal mengalami penurunan sebesar 1.500 kunjungan, dan pada tahun berikutnya

terjadi lagi penurunan yaitu tahun 2021, hanya 65% pencapaian yang menggunakan jasa sehingga hanya 1.300 pengunjung pada tahun tersebut.

Penulis mengamati bahwa menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor diantaranya budaya organisasi, pengawasan dan disiplin. Budaya organisasi salah satu bagian yang terpenting dalam perusahaan. Suatu sistem di dalam organisasi yang mendukung terselenggaranya kegiatan-kegiatan organisasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama disebut budaya organisasi (Mulyadi & Wicaksono, 2019). Selain mengupayakan dalam mengembangkan organisasi sumber daya manusia dalam perusahaan memerlukan budaya organisasi yang diharapkan memberikan hasil dukungan yang diinginkan oleh perusahaan. Budaya organisasi mempunyai dampak besar bagi kinerja karyawan yang bekerja di PT Anugrah Jala Chandra Batam yang menjadi salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari grafik di bawah ini:



Gambar: Grafik Teamwork PT Anugrah Jala Chandra Batam Tahun 2019-2021

Sumber: PT Anugrah Jala Chandra Batam (2022)

Berdasarkan pada grafik budaya organisasi, di PT Anugrah Jala Chandra Batam terdapat fenomena permasalahan budaya organisasi yaitu dalam perusahaan ini terjadi berupa sikap, kepercayaan dan kesepakatan dari tahun 2019 budaya organisasi mengalami penurunan sehingga tahun 2020 mengalami peningkatan budaya organisasi mulai dari sikap, kepercayaan dan kesepakatan kemudian pada tahun 2021 mengalami lagi sebuah penurunan budaya organisasi dalam pimpinan berupa sikap, kepercayaan dan kesepakatan. Dalam konteks kurangnya sikap, kepercayaan dan kesepakatan membuat kerjasama antar tim menurun sehingga terlihat karyawan menyelesaikan tugasnya sendirian. Mereka berpendapat bahwasannya bagian dari setiap pekerjaan sudah ada bagiannya. Oleh karena itu, masing-masing karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan pekerjaannya. kurangnya kerja sama antar tim sehingga akan mengurangi kinerja karyawan. Masalah lainnya dari budaya organisasi yaitu terjadi pada individu masing-masing karyawan. Dengan hasil pengamatan bahwasannya terlihat antusiasnya karyawan untuk menyelesaikan target kerjanya. Sebab pada saat tidak adanya hasil kerja tambahan maka membuat karyawan yang berleha-leha dalam melakukan kerjanya.

Selanjutnya, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja yaitu pengawasan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk menjamin tercapainya tujuan dalam perusahaan. Menurut Busro (2020) mengartikan pengawasan sebagai penentu siapa yang telah dilaksanakan maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Faktor pengawasan juga dapat menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan, rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Pengawasan sangat penting di PT Anugrah Jala Chandra Batam karena masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran dan kesalahan sehingga karyawan bekerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, pengawasan dapat dijadikan sebagai faktor untuk menunjang karyawan agar berjalan dengan baik.

Fenomena permasalahan pada pengawasan terjadi karena adanya karyawan yang bekerja tidak menerapkan prosedur yang dijalankan, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta rintangan-rintangan yang dialaminya. Pengawasan dilakukan untuk menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang ditetapkan sebelumnya. Hal ini merupakan bagian yang terpenting dengan adanya pengawasan dalam sebuah organisasi, menjadikan bagian yang perlu diperhatikan untuk hal yang lebih serius. Namun, banyak terjadi jika tidak adanya pengawasan maka terjadinya kurang efektif dalam hal pekerjaan yang diberikan sehingga terjadinya kerendahan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan.

Selanjutnya, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin. Disiplin juga merupakan salah satu bagian yang saling berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi. Disiplin bisa menjadi sebagai pendorong karyawan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat sehingga pekerjaan

berjalan dengan efektif. Menurut Irawan & Handayani (2018) mengemukakan dengan adanya tingkat disiplin yang bagus pertanggungjawaban seseorang atas tugas yang telah diberikan akan tercapai.

Fenomena masalah disiplin yang terbilang masih rendah pada PT Anugrah Jala Chandra Batam. Dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam yang menurun dan terlambat masuk kerja masih tinggi serta sebagian karyawan masih ada yang tidak menaati peraturan yang telah ditentukan misalnya tidak menyelesaikan tugas. Dimana perusahaan telah memberikan peraturan yang ada tapi tidak dipergunakan dengan baik. Karyawan dalam perusahaan masih terlihat sering izin, sakit dan alpa sehingga banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan dikarenakan hal tersebut. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chndra Batam sedikit menurun. Berikut jumlah data kehadiran pada kinerja karyawan pada Januari – Juni tahun 2022.

Tabel 1.2 Absensi karyawan PT Anugrah Jala Chandra 2022

No	Bulan	jumlah Absensi Tahun 2022			Total
		Sakit	Izin	Alpa	
1	Januari	8	15	7	30
2	Februari	10	13	11	34
3	Maret	12	6	8	26
4	April	6	16	14	32
5	Mei	8	14	17	39
6	Juni	17	15	11	43

Sumber: PT Anugrah Jala Chandra Batam, 2022

Dari tabel 1.2 bahwasannya dapat dilihat pada bulan Maret adanya ketidakhadiran karyawan yang paling sedikit berjumlah 26 karyawan, pada bulan Juni adanya peningkatan kehadiran dengan 43 karyawan. Oleh karena itu, dapat dilihat dari data tersebut bahwa adanya peningkatan ketidakhadiran karyawan.

Kinerja karyawan perlu diberikan perhatian karena bisa berdampak pada keunggulan bersaing perusahaan. Adapun cara yang terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan menghubungkan budaya organisasi, pengawasan dan disiplin (Yunansyah *et al.*, 2021). Kinerja karyawan yang maksimal akan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta menjaga kesinambungan karyawan. Berdasarkan pada uraian latar belakang maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrah Jala Chandra Batam"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah yaitu:

1. Karyawan belum sepenuhnya menerapkan budaya organisasi perusahaan.
2. Kurangnya pengawasan terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan kurang efektif.
3. Masih adanya karyawan yang terlambat dan ketidakhadiran karyawan meningkat.
4. Kinerja karyawan belum mencapai standar perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan bertujuan agar permasalahan yang diteliti lebih terorganisasi dan terfokus serta tidak meluas. Oleh sebab itu, penulis membatasi masalah berkaitan dengan:

1. Variabel pada penelitian ini yaitu: budaya organisasi, pengawasan dan disiplin, kinerja karyawan.
2. Penulis juga membatasi penelitian terbatas pada karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah di dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam?
2. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam?
3. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam?
4. Apakah Budaya organisasi, pengawasan dan disiplin secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh mengenai pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh mengenai budaya organisasi, pengawasan dan disiplin secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT Anugrah Jala Chandra Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai media untuk menambah wawasan, informasi serta ilmu pengetahuan, dan apa yang didapatkan dari hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai refrensi oleh penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan tindakan apa yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Penulis sendiri mengharapkan hasil penelitian bertujuan untuk memperluas pengetahuan dan wawasan yang baru untuk diperoleh sangat membantu sebagai kegiatan belajar.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Peneliti berharap karya ini bisa dijadikan bahan referensi serta dapat meningkatkan pengetahuan untuk peneliti lainnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menyampaikan pada ketegasan diri seseorang kedalam spesifikasi dalam suatu organisasi sehingga dalam pencapaian yang dapat membedakannya dari organisasi yang lain. Budaya organisasi mencakup semua tingkah laku dari setiap anggotanya untuk melakukan kegiatan dan bisa menjadi pegangan dalam melakukan kegiatan interaksi secara *internal* ataupun kegiatan secara *external*.

Budaya organisasi merupakan bagian dari sistem nilai dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku dalam sebuah organisasi dan kebijakan yang akan diambil, budaya organisasi memberikan keunggulan pada perusahaan dimana budaya organisasi yang dimaksud untuk menghargai tindakan langsung karyawan, dimana setiap karyawan bertindak kepentingan perusahaan diterima oleh lingkungan organisasi. Menurut Sularmi & Apriyanti (2019) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sikap seseorang dalam berperilaku didalam organisasi ini salah satu bagian dari tatanan kepercayaan, perilaku bersama dalam organisasi. Dalam budaya organisasi tidak terlepas dari sikap, moral, pola perilaku didalam organisasi, sehingga jika itu semua sudah baik maka budaya organisasi akan berjalan dengan baik.

Menurut Salain *et al* (2022) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang mengarahkan perilaku karyawan, membuat keputusan untuk mereka, dan memandu perilaku sehari-hari untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi Panggabean (Sulistiawan *et al.*, 2018).

Dari penjelasan tersebut dapat kita simpulkan bahwa budaya organisasi bagian dari sistem nilai organisasi untuk mempengaruhi cara kerja karyawan sehingga agar karyawan dapat memaksimalkan hasil yang baik terhadap kegiatan yang diukur dengan menggunakan indikator perhatian terhadap detail, orientasi orang dan orientasi hasil.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat juga dipengaruhi oleh beberapa faktor (Kinanti & Siamanjuntak, 2022) yaitu:

1. Asumsi dasar

Anggota dan kelompok organisasi dipandu oleh asumsi tertentu.

2. Keyakinan untuk dianut

Percaya pada budaya perusahaan dan bantuan yang diberikan oleh anggota stafnya. Ide ini terdiri dari cita-cita, yang dapat dinyatakan sebagai mitos atau slogan, asumsi yang mendasari, tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan, filosofi bisnis, atau aturan yang mengatur bisnis.

3. Kelompok pengembangan budaya organisasi pemimpin atau pencipta organisasi serta manajeri dalam organisasi harus mengembangkan dan menciptakan budaya perusahaan.

4. Pedoman mengatasi masalah

Organisasi sering bermunculan dengan masalah integrasi internal dan adaptasi ke luar. Dengan menerima keyakinan mendasar yang dianut oleh anggota organisasi, kedua masalah ini dapat diselesaikan.

5. Berbagi nilai

Sangat penting untuk mengomunikasikan nilai-nilai yang menurut individu paling signifikan atau berguna dalam budaya perusahaan.

6. Pewarisan

Sebagai panduan untuk tindakan dan perilaku organisasi, anggota baru harus diinformasikan tentang anggapan dan keyakinan mendasar dari anggota organisasi.

7. Penyesuaian adaptasi

Agar organisasi dapat menerapkan norma dan standar, diperlukan penyesuaian.

2.1.1.3.Indikator Budaya Organisasi

Menurut Andre & Hermanto (2021) adapun indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1) Inovasi dan pengambilan resiko.

Yaitu seberapa besar karyawan didorong untuk inventif dan berani mengambil risiko.

2) Perhatian terhadap detail

Ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail, khususnya sejauh mana karyawan melaksanakan tugas-tugas ini.

3) Orientasi hasil

Yaitu, sejauh mana manajemen menempatkan prioritas yang lebih tinggi pada hasil dari pada metode dan prosedur yang diadopsi untuk mencapai hasil tersebut.

4) Orientasi orang

Begitulah cara manajemen berpikir tentang bagaimana keputusan akan mempengaruhi seberapa baik organisasi memperlakukan karyawannya.

5) Orientasi tim

Yaitu, seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh tim dari pada individu dalam organisasi.

6) Keagresifan

Begitulah orang-orang yang jauh lebih imajinatif, kompetitif, dan agresif dari pada ketika mereka sedang bersantai.

7) Stabilitas

Tingkat tindakan organisasi dengan menonjolkan, mempertahankan status quo, dan membuat perbandingan dengan ekspansi bisnis.

2.1.2 Pengertian Pengawasan

Untuk mencapai suatu tujuan diperlukan sistem pengawasan yang baik agar segala proses mengamati dan pelaksanaan pada perusahaan berjalan dengan apa yang diinginkan. Menurut Sinaga & Sinulingga (2018) menyampaikan pengawasan dapat diartikan secara luas sebagai cara bagi suatu organisasi untuk mengelola tenaga kerja yang produktif dan efisien, serta secara lebih lengkap mengungkapkan tujuan dan misinya. Pengawasan adalah jenis pengamatan tertentu yang biasanya dilakukan secara menyeluruh dengan menetapkan perbandingan antara apa yang sedang dilakukan dan apa yang harus dilakukan.

Menurut Hutabarat (2019) pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan didalam perusahaan menjadi suatu tolak ukur untuk menjalankan pekerjaan agar berjalan dengan efektif sehingga semua pencapaian sesuai tujuan yang ingin dicapai.

pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam hal ini pengawasan juga penting karena dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi.

2.1.2.1. Pentingnya Pengawasan

Menurut Busro (2018) berikut beberapa alasan kenapa organisasi memerlukan pengawasan sebagai berikut:

1. manusia penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara sifat mempunyai keterbatasan, baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana.
2. Keterbatasan kemampuan, Pengetahuan dan keterampilan.
3. Dengan iktikad yang paling baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dan penerahan kemampuan mental dan fisik sekalipun, para penyelenggara kegiatan operasional mungkin saja berbuat khilaf dan bahkan mungkin kesalahan.
4. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua anggota yang selalu menampilkan perilaku demikian.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Pengawasan

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa faktor pengawasan sebagai berikut:

1. Perubahan Lingkungan Organisasi

Secara perubahan lingkungan organisasi bisa terjadi dengan terus-menerus bahkan tidak dapat dipungkiri, dengan adanya sisitem perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah dan sebagainya.

2. Peningkatan Kompleksitas Organisasi.

3. semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal, menyeluruh melibatkan alat/teknologi canggih dan hati-hati.
4. Kesalahan-kesalahan
sistem pengawasan memungkinkan manajer untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan anggota organisasi sebelum menjadi kritis.
5. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.
wewenang merupakan satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya atau belum. tanpa sistem pengawasan, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2.1.2.3. Indikator Pengawasan

Menurut Rizal (2019) ada beberapa indikator pengawasan sebagai berikut:

- 1) Akurat
Merupakan informasi bagaimana pelaksanaan dalam kegiatan yang mesti valid. Data yang tidak valid dari bagian system pengawasan akan mempengaruhi organisasi dalam mengambil tindakan koreksi keliru serta akan menimbulkan masalah yang seharusnya tidak ada.
- 2) Tepat Waktu
Informasi mesti dikumpulkan, disampaikan, bahkan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus diselesaikan segera.
- 3) Objektif dan menyeluruh

Sebuah informasi dapat dipahami dengan mudah atau bersifat tidak membedakan dan lengkap.

4) Terpusat pada titik pengawasan strategik

Ialah sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang mengakibatkan kerusakan fatal.

5) Realistik secara ekonomis

Yaitu biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistik secara organisasional

Dari sistem pengawasan mesti cocok dan harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Sebuah informasi pengawasan dapat terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.

8) Fleksibel

Pengawasan harusnya mempunyai *flexibility* pada pengawasan untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman atau kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Merupakan sistem pengawasan efektif dapat menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan dapat memandu dalam pelaksanaan kerja agar para anggota organisasi dapat bekerja dengan tanggung jawab serta prestasi dalam mendorong kinerja.

Dari hasil penjelasan diatas bahwasannya dapat disimpulkan pengawasan sebagai salah satu bagian dari pekerjaan yang semua prosesnya dapat dikerjakan secara produktif dan efisien sehingga semua hasil tujuan yang diinginkan tercapai di ukur dengan menggunakan indikator objektif dan menyeluruh serta diterima para anggota organisasi. Pengawasan pada perusahaan sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan. pengawasan menjadi salah satu tolak ukur karyawan dalam melakukan pekerjaan sebagai bagian dari kinerja karyawan. disetiap perusahaan membutuhkan pengawasan untuk menjalankan aktivitas perusahaan agar berjalan dengan efektif dan efisien. Pengawasan dibuat oleh perusahaan agar tidak terjadi tindakan pelanggaran pada perusahaan pengawasan berfungsi sangat penting pada sebuah perusahaan dan apabila perusahaan mempunyai banyak karyawan maka sangat dibutuhkan pengawasan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan salah satu fungsi yang ada dalam setiap perusahaan karena semakin baik disiplin pada karyawan maka semakin tinggi hasil pencapaiannya. disiplin kerja ialah suatu kondisi di dalamnya terdapat anggota organisasi mematuhi aturan-aturan yang ada telah ditetapkan dalam organisasi. Baik dengan sikap yang menghargai, tanggung jawab maupun menghormati

dengan mematuhi peraturan yang ada baik dengan peraturan yang secara tersurat maupun tidak serta dijalankan dengan baik.

Menurut Sularmi & Apriyanti (2019) disiplin kerja merupakan aturan yang memberdayakan individu untuk lebih menjadi sadar akan tanggung jawab dan memahami aturan organisasi. Disiplin juga suatu aturan yang digunakan perusahaan agar karyawan mampu untuk mengubah perilaku mereka untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Dalam perusahaan disiplin perlu ditegakkan dengan organisasi. Dengan adanya disiplin karyawan yang baik juga akan membuat hasil tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Ichsan *et al.*(2020) mengemukakan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin suatu kondisi individu seseorang telah terbentuk melalui proses perilaku yang menunjukkan kepribadian seseorang. Karena sudah menyatu dengan diri masing-masing individu, maka perilaku yang ada tidak dirasakan beban sama sekali, bahkan jika karyawan berperilaku berbeda, itu akan membebani. begitu juga didalam perusahaan setiap karyawan dituntut untuk menaati peraturan yang di berlakukan.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kemauan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan yang ada diperusahaan di ukur menggunakan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan standar kerja. Disiplin kerja

sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan. Dengan adanya disiplin, maka pekerjaan karyawan akan semakin terarah dan terukur sehingga bisa memaksimalkan kinerja yang dilakukan. Perusahaan menerapkan disiplin kerja pada karyawan agar seluruh karyawan bisa mematuhi serta menaati setiap aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang diterapkan karyawan dengan maksimal akan berdampak pada kinerja karyawan serta keberhasilan perusahaan dalam melakukan proses peke

2.1.3.2. Macam-Macam Disiplin

Menurut Afandi (2018: 18-19) macam–macam disiplin kerja sebagai berikut:

1) Disiplin preventif.

Ini adalah disiplin kehati-hatian untuk menghindari pelanggaran aturan organisasi dan dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk disiplin diri, untuk mematuhi dan mematuhi berbagai standar dan peraturan yang ditetapkan Pengaturan.

2) Disiplin Korektif.

Ini adalah disiplin yang dirancang untuk mengoreksi dan mengoreksi pelanggaran di masa mendatang terhadap aturan yang berlaku dan untuk mematuhi pedoman perusahaan yang berlaku.

3) Disiplin Progresif.

Ada hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran berulang.

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Sutrisno *et al.*(2022:89) adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpaldengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladana pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasnya pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Contoh kebiasaan-kebiasaan yang positif antara lain: saling menghormati, melintarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

2.1.3.4. Indikator Disiplin

Menurut Wulandari & Wasiman (2020) adapun indikator disiplin sebagai berikut:

- 1) Kehadiran

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

- 2) Ketaatan pada atasan

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh pimpinan kepada bawahannya.

- 3) Tanggung jawab

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai bekerja secara efisien dan jujur.

4) Kesadaran bekerja

Jangan pernah menunda-nunda mengerjakan tugas yang telah diberikan karena hal itu bertentangan dengan aturan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja suatu keberhasilan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Darmadi *et al.*, (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Rivai (2021) kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang seperti diharapkan.

Menurut Pebrianto & Hamdani (2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Keberhasilan karyawan diukur dari seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan dan seberapa baik mereka memenuhi kewajibannya untuk jangka waktu yang telah ditentukan (Manurung & Wasiman, 2022).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan bahwasannya merupakan bagian individu atau kelompok yang terdapat dalam organisasi atas hasil kerja yang dicapai oleh para karyawan dengan rasa tanggung jawab sesuai dengan apa yang di tuju sebagai penentu keberhasilan bahwa telah mengerjakan tugasnya dengan masing-masing untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat di ukur menggunakan indikator kualitas, kuantitas, waktu, serta hubungan antar karyawan.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Farisi *et al.*, 2020: 18) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efesiensi

Ketika tujuan atau serangkaian tujuan akhirnya tercapai, dapat dikatakan bahwa sesuatu kegiatan berhasil. Namun, jika konsekuensinya tidak dicari, kegiatan masih memiliki nilai signifikan dari hasil yang dapat dicapai meskipun tidak berhasil. Di sisi lain, jika hasil yang dikejar tidak penting atau minimal, tindakannya efektif.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Seperti apa komunikasi atau perintah organisasi formal ketika diberikan oleh satu anggota kepada anggota lain untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kontribusi mereka.

3) Disiplin kerja

Perilaku karyawan terkait dengan pelaksanaan peraturan kerja dapat dikoordinasikan dengan pemberi kerja.

4) Inisiatif

Ialah salah satu penentu dengan kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun Indikator kinerja karyawan sebagai berikut (Antika & Dwiridotjahjono, 2022):

1) Kualitas

Sejauh mana tugas diselesaikan dengan sempurna dan menggunakan kualitas yang tinggi digunakan untuk mengukur kualitas kerja.

2) Kuantitas

Mewakili jumlah yang dihasilkan diwakili dalam kata-kata seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas selesai.

3) Waktu (jangka waktu)

Mencerminkan berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu yang diizinkan, seperti yang terlihat dari perspektif koordinasi produksi dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan selanjutnya.

4) Efektivitas

Untuk meningkatkan output setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya, sumber daya organisasi (termasuk tenaga kerja, modal, teknologi, dan bahan baku) digunakan semaksimal mungkin.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa gagasan yang telah dikemukakan, maka dalam penulisan ini dapat diperkuat dengan penulisan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Bambang, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Insepektorat Kabupaten Lampung Tengah	Pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0	Secara simultan menunjukkan bahwa insentif dan pengawasan melekat secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja
2.	(Sularmi & Apriyanti, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk	Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis	terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk ; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk ;
3.	(Harianto & Saputra, 2020)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam.	Analisis Regresi Berganda	Pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

4.	(Ningsih Widiya & Arini, 2022)		Analisis Kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif	Pengawasan memiliki efek positif pada kinerja karyawan PT. Semen Merah Putih; Disiplin Kerja dan Organisasi Budaya secara bersama-sama menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
5.	(Lorinka & Evyanto, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sammyung Precision Batam	Analisis deskriptif yang meliputi: uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ; Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ; terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara budaya organisasi, disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Sammyung Precision Batam.
6.	(Santoso, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah	Analisis data kuantitatif dengan menggunakan uji autokorelasi , uji f dan t dan uji regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen ; Pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin dan motivasi

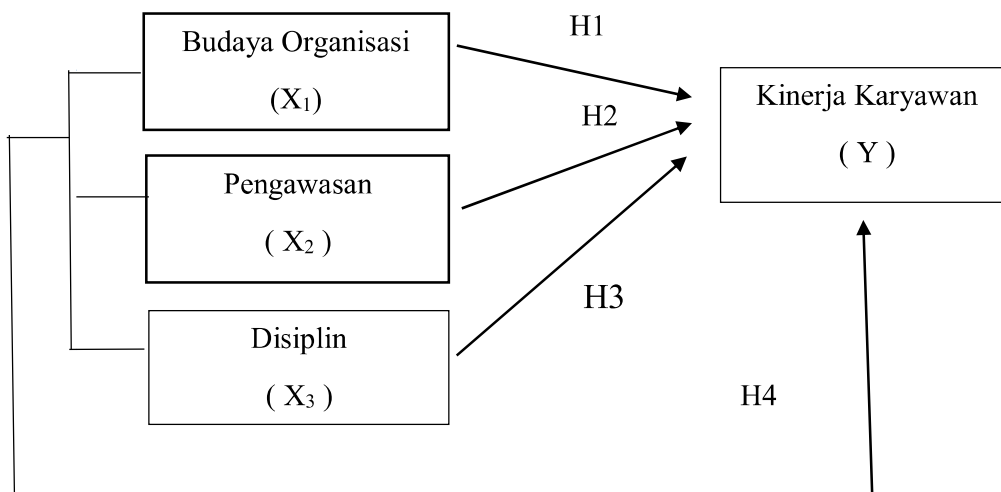
Tabel 2.1 Lanjutan

7.	(Sutrisno <i>etal.</i> , 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasamita Jaya di Tangerang Selatan	analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis	Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja gurukerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan
8.	Siagian & Amalia, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kumala Indonesia Shipyard	Analisis menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran dan SPSS Versi 22 sebagai aplikasi pengolah data.	Hasil Uji-T secara parsial variabel koordinasi kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard; hasil Uji F menyatakan bahwa secara simultan variabel kerja dan pengalaman kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti (2022)

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penjelasan di atas Budaya organisasi, pengawasan, dan disiplin dapat dijelaskan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel budaya organisasi, variabel pengawasan, dan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan. Berikut ini gambar kerangka pemikiran yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian (Tarwijo, 2020: 583) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mulyadi & Wicaksono, 2019: 96) di dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, budaya organisasi diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Maka variabel budaya organisasi X₁ sebagai variabel bebas (*independent variable*). Dikatakan budaya organisasi variabel bebas sebab nilainya berubah-ubah dan perubahan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu tanggung jawab dalam pencapaian tujuan ialah pengawasan. Karena ketidaknormalan dapat dihindari melalui pemantauan, upaya untuk melakukan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan, dan kinerja karyawan dapat berhasil, pengawasan memainkan peranan yang sangat penting.

Penelitian ini sejalan dengan Rosalini *et al* (2022) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana terdapat dukungan bahwa variabel pengawasan dan disiplin memberikan pengaruh paling kuat dalam bentuk koefisien regresi. Dimana Dalam judul penelitian ini, diduga variabel pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin ialah perilaku atau sikap seseorang untuk menunjukkan ketaatan individu atau sekelompok orang dalam peraturan yang telah disediakan oleh perusahaan. Disiplin bagian fungsi yang terpenting didalam sebuah perusahaan karena semakin tinggi disiplin pada karyawan maka prestasi kerja yang diharapkan akan tercapai secara efektif dan efisien. Dimana dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal sejalan dengan penelitian Harianto & Saputra (2020) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Budaya organisasi, pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan

Potensi tujuan dalam perusahaan yang dimiliki setiap orang memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Akibatnya, untuk mencapai tujuan perusahaan perlu memiliki budaya organisasi, pengawasan dan disiplin yang baik agar dalam organisasi perusahaan berjalan dengan efektif. Setiap kelompok harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, pengawasan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ningsih Widiya & Arini (2022) dalam penelitiannya Pengawasan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, masing-masing dari variabel bebas (*independent variable*) terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa konsep pengawasan mengatakan dengan tingginya pengawasan akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga dengan disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, kerangka pemikiran di atas, adapun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- H1 :Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam.
- H2 :Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam.

- H3 :Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam.
- H4 :Budaya organisasi, pengawasan dan disiplin secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Hal ini karena tujuannya untuk mengetahui pola dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik. Menurut Mertha Jaya (2020) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang dapat diukur dengan beberapa penemuan yang bisa dicapai dengan menggunakan beberapa prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini termasuk pada penelitian yang bersifat replika dimana membuktikan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya berdasarkan teori-teori penelitian yang sudah ada sebelumnya. Adapun yang membedakan penelitian ini berada pada perusahaan yang diteliti, lokasi, dan waktu dalam melakukan penelitian.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini akan dilaksanakan di PT Anugrah Jala Chandra Batam yang berlokasi di pelabuhan punggur, kelurahan kabil, kecamatan nongsa.

3.3.2 Periode Penelitian

Jangka waktu dalam penelitian ini dimulai dari bulan september 2022 awal perkuliahan semester 7 sampai bulan januari 2023 akhir penyelesaian tugas akhir.

Berikut akan dipaparkan periode penelitian dalam bentuk tabel:

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan, dan Pertemuan													
	2022										2023			
	September		Oktober			November		Desember			Januari			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■	■	■											
Studi Pustaka			■	■	■	■	■							
Metodologi Penelitian						■	■	■						
Penyusunan Kuesioner								■	■					
Penyebaran Kuesioner										■	■	■		
Mengumpulkan kuesioner										■	■	■		
Pengolahan Data											■	■	■	
Penyelesaian Penelitian													■	■

Sumber: Data Penelitian, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 80) populasi penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek dengan ciri-ciri tertentu, dan ciri-ciri yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam dengan jumlah 100 karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sugiyono (2016: 81) mengemukakan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam menentukan pengambilan sampel ini menggunakan teknik *sampling* jenuh karena sampel yang diteliti ialah keseluruhan dari populasi yang ada untuk digunakan sampel. Mengingat total populasi sebanyak 100 karyawan, maka sampel dari penelitian ini ialah keseluruhan karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Dalam pengambilan sampel teknik yang digunakan yaitu teknik *Non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2016: 84) mengatakan teknik *Non probability sampling* ialah sebuah teknik dalam pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun jenis teknik *Non probability sampling* yang digunakan yaitu *sampling* jenuh, dimana keseluruhan dari populasi digunakan untuk sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sebanyak 100 karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam.

3.5 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan kuesioner kepada seluruh karyawan dimana untuk mengetahui masukan karyawan terhadap budaya organisasi, pengawasan dan disiplin yang ada pada PT Anugrah Jala Chandra Batam. Dalam melakukan penyusunan data suatu penelitian dapat dikumpulkan menggunakan dua sumber berikut:

1. Data Primer

Yaitu informasi data yang baru kemudian dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer juga disebut sebagai data yang sifatnya baru atau asli. Untuk mendapatkan data primer tersebut, peneliti dapat mengumpulkannya secara langsung. Data primer tersebut diperoleh melalui kuesioner/angket para karyawan.

2. Data Sekunder

Yaitu informasi data yang sudah tersedia dan dikumpulkan dengan perantara sebagai berikut: buku, literatur, dan alat media yang tersedia objek dalam penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengetahui jenis data apa saja yang digunakan, peneliti memakai dua metode pengumpulan data yaitu:

1. Studi kepustakaan

Peneliti menemukan informasi yang relevan sesuai dengan topik yang diteliti, adapun memperoleh informasi dengan studi kepustakaan dalam bentuk buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang diteliti ini digunakan sebagai teori dasar.

2. Angket (kuesioner)

Menurut Sugiyono (2016: 142) kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun pernyataan tertulis yang diberikan seputaran budaya organisasi, pengawasa, disiplin dan kinerja.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner yang akan dibuat menggunakan google form dan disebarakan menggunakan link kuesioner tersebut kepada seluruh karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam. Teknik pengumpulan data mengenai kondisi yang disusun dengan sekumpulan pertanyaan dan pernyataan tertulis yang akan diberikan kepada responden untuk menjawabnya. Sugiyono (2016: 93) skala likert ialah alat ukur yang digunakan untuk melihat pemikiran, ide, serta pemahaman seseorang atau kelompok dalam kejadian sosial. Dalam pengukurannya variabel yang akan diukur ditetapkan menjadi indikator variabel, setiap respondennya diminta pendapatnya mengenai pernyataan dengan skala penilaian 1 samapi 5. Berdasarkan *skala likert* skor jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *likert*

No	Pernyataan	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 38) pada dasarnya, penelitan ialah proses mempelajari sesuatu dengan cara apapun yang dianggap tepat oleh peneliti untuk mengumpulkan pengetahuan tentangnya dan untuk ditarik kesimpulannya.

3.7.1 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2016: 39) variabel independen ialah suatu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab adanya perubahan serta munculnya variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi (X1), Pengawasan (X2) dan Disiplin (X3).

3.7.2 Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2016: 39) variabel dependen variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dependen variabel dalam penelitian ini merupakan kinerja karyawan (Y).

Agar bisa melihat lebih jelas mengenai variabel operasional maka ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang mengarahkan perilaku karyawan, membuat keputusan untuk mereka, dan memandu perilaku sehari-hari untuk mencapai tujuan perusahaan (Salain <i>et al.</i> , 2022).	1. Inovasi dan pengambilan keputusan 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas (Andre & Hermanto, 2021)	<i>likert</i>

Tabel 3.3 Lanjutan

Pengawasan (X2)	pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Hutabarat, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akurat 2. Tepat waktu 3. Objektif dan menyeluruh 4. Terpusat pada titik pengawasan strategik 5. Realistik secara ekonomis 6. Realistik secara organisasional 7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi 8. Fleksibel 9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional 10. Diterima para anggota organisasi (Rizal, 2019) 	<i>likert</i>
Disiplin (X3)	disiplin kerja merupakan aturan yang memberdayakan individu untuk lebih menjadi sadar akan tanggung jawab dan memahami aturan organisasi (Sularmi&Apriyanti, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada atasan 3. Tanggung jawab 4. Kesadaran bekerja (Wulandari& Wasiman, 2020) 	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Darmadi <i>et al.</i> , 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu(jangka waktu) 4. Efektivitas (Antika& Dwiridotjahjono, 2022) 	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, (2022)

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini ialah uji instrumen penelitian, analisis deskriptif serta analisa data, yang meliputi sebagai berikut:

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas merupakan uji untuk menentukan seberapa akurat alat ukur penelitian dalam kaitannya dengan materi yang sebenarnya diukur. Tujuan analisis validitas butir adalah untuk menentukan apakah setiap butir benar-bener valid. Jika tidak, setidaknya kita dapat menetapkan derajat berdasarkan seberapa dekat data yang diperoleh sesuai dengan asumsi pengukuran (Rahayu & Indahingwati, 2019). Validitas dapat diukur menggunakan rumus berikut:

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

Rumus 3.1 Rumus Pearson Product Moment

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi tiap item

$\sum xy$ = jumlah skor perkalian variabel x dan y

$\sum x$ = jumlah nilai variabel x

$\sum y$ = jumlah nilai variabel y

$\sum x^2$ = jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\sum y^2$ = jumlah pangkat dua nilai variabel y

N = jumlah sampel (responden)

Jika kriteria hasil pengukuran dikatakan valid apabila r hitung lebih dari r tabel ($r_h > r_t$) maka instrumen tersebut bisa dikatakan valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_h < r_t$) maka instrumen tersebut tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan atau kepercayaan suatu alat dapat ditentukan oleh serangkaian hasil pengukuran yang konsisten. Agar konsistensi alat ukur dapat dinilai menggunakan uji reliabilitas, harus ditunjukkan bahwa alat tersebut akan terus stabil dan konsisten bahkan setelah beberapa kali pengujian. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas uji Alfa Cronbach dimana menurut penelitian Yusup (2018) instrumen yang memiliki jawaban benar hanya satu. Instrumen ini yaitu instrumen yang berbentuk esai, angket, dan kuesioner. Rumus koefisien reliabilitas Alfa Cronbach sebagai berikut:

$$r_t = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad \text{Rumus 3.2 Rumus alfa Cronbach}$$

Keterangan:

r_t = Koefisien reliabilitas Alfa Cronbach

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum x^2$ = jumlah butir varians skor tiap item

X^2 = varians total skor

3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengaruh atau residual mempunyai distribusi normal (Ghozali 2018: 161). Uji normalitas uji yang dilakukan untuk menguji ke normalan data yang di distribusi sehingga dapat di pakai dalam statistik parametrik. Uji normalitas untuk memverifikasi bahwa model regresi untuk variabel independen dan dependen berisi data. Apakah terdistribusi normal menggunakan uji statistik nonparametrik *Kosmogorov Smirnov*.

3.8.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dirancang untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dari model regresi ketika variabel independen dan korelasinya telah diidentifikasi. Multikolinieritas terjadi ketika variabel berkorelasi satu sama lain. Hal-hal yang mungkin terjadi jika muncul masalah multikolinieritas akan berdampak pada koefisien regresi variabel bebas dan selanjutnya berdampak besar pada variabel dependen dengan *standar error* yang besar. Standar yang digunakan apakah data variabel independen memiliki masalah multikolinieritas jika nilai koefisien korelasi antar variabel independen $> 0,10$ atau jika nilai koefisien korelasi $< 0,10$ maka dapat dikatakan antar variabel independen tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

3.8.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Apabila dalam pengamatan terdapat residual yang tetap disebut homokedastisitas, dan apabila dalam pengamatan terdapat perbedaan residual maka disebut hetereroskredastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan metode Scatterplot..

3.8.6 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah suatu penelitian yang digunakan dengan cara mendeskripsikan data melalui langkah-langkah untuk mendeskripsikan perolehan data dengan baik, tanpa sengaja membuat kesimpulan yang berfungsi generalisasi. Generalisasi sebuah penelitian yang dikenal sebagai analisis deskriptif menggunakan data untuk menjelaskan pengumpulan data secara akurat tanpa sengaja menarik kesimpulan yang berfungsi sebagai generalisasi. Berikut cara perhitungan rentang skala dan tabel mengenai rentang skala, yaitu:

$$RS = \frac{n(M-1)}{M} \quad \text{Rumus 3.3 Rentang Skala}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

N = jumlah sampel

M = Jumlah alternatif jawaban per sampel

$$\begin{aligned} RS &= \frac{100(5-1)}{5} \\ &= \frac{100(4)}{5} \\ &= 80 \end{aligned}$$

Berdasarkan rentang skala yang didapat dalam perhitungan tersebut adapun rentang skala sebagai berikut:

Tabel 3.4 Rentang Skala

No	Pernyataan	Skor Positif
1.	100-180	Sangat Tidak Setuju
2.	181-261	Tidak Setuju
3.	262-342	Netral
4.	343-423	Setuju
5.	424-504	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti (2022)

3.8.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2017: 134) mengemukakan analisis regresi linier berganda analisis yang digunakan apabila terdapat penambahan jumlah variabel yang sebelumnya hanya terdapat satu variabel lalu menjadi dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini, teknik analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Mengetahui sejauh mana variabel bebas secara simultan atau parsial berpengaruh terhadap Budaya Organisasi (X1), Pengawasan (X2), disiplin (X3), dan variabel terikat (Y) terhadap kinerja karyawan. Metode Analisis regresi linier berganda di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi berganda

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Pengawasan

X_3 = Disiplin

3.8.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018: 97) koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) sampai satu (1), nilai paling kecil dapat dikatakan sebagai kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai yang mendekati satu maka dapat dikatakan adanya pengaruh dari variabel bebas yang sangat besar kepada variabel terikat. Maka sebaliknya jika semakin kecil mendekati nol bisa dikatakan adanya pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk menghitung koefisien determinasi, yaitu:

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

Rumus 3.5 Koefisien Determinasi

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (parsial)

Statistik uji t, pada dasarnya menunjukkan seberapa besar kontribusi satu variabel independen atau eksogen terhadap fluktuasi variabel dependen. Bila menggunakan uji t, H_a diterima dan H_0 ditolak sebaliknya jika signifikannya lebih kecil dari 0,05. Berikut ketentuan dalam menentukan apakah H_0 diterima atau H_a ditolak (Ghozali, 2018: 98):

1. H_0 ditolak sedangkan H_a diterima apabila nilai t hitung $> t$ tabel dengan nilai α 0,05, bahwasanya variabel bebas menunjukkan adanya pengaruh besar terhadap variabel terikat.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$. Namun, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.9.2 Uji f (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98) uji f dilakukan dengan tingkat signifikansi variabel independen secara bersamaan simultan mempengaruhi variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Maka sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.