

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SUNGAI BUDI GROUP  
DI BANDAR LAMPUNG**

1. Perhatikan kerapihan dan spasi penulisan

2. BAB II. Landasan Teori

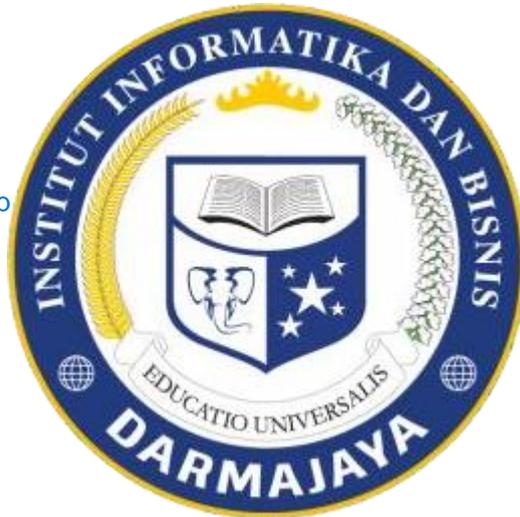
2.1. Cantumkan grand teori tentang variabel Dependennya.

2.3. Penelitian Terdahulu (3 jurnal Nasional, 2 jurnal Internasiional, tahun terbaru), Formatnya terdiri dari : Nama Peneliti, Judul dan tahun, Hasil Penelitian, Kontribusi Penelitian

2.5. Kerangka Pemikiran, formatnya terdiri dari Kajian Teori, kajian Empiris, Alat Uji, Hipotesis, Kesimpulan Sementara

2.6 Kerangka Penelitian tentang hubungan setiap variibel independen terhadap variabel dependennya

3. Cek Daftar Pustaka, teori yang di kutip saja



**Oleh :  
Alsyifa Cintiara  
1812110316**

**JURUSAN MANAJEMEN  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

**DAFTAR ISI**

DAFTAR ISI.....	i
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	4
1.3    Ruang Lingkup Penelitian.....	4
1.3.1    Ruang Lingkup Subjek.....	4
1.3.2    Ruang Lingkup Objek.....	4
1.3.3    Ruang Lingkup Tempat.....	4
1.3.4    Ruang Lingkup Waktu.....	4
1.3.5    Ruang Lingkup Ilmu Penelitian.....	4
1.4    Tujuan Penelitian.....	4
1.5    Manfaat Penelitian.....	5
1.6    Sistematika Penulisan.....	5
BAB 2.....	7
LANDASAN TEORI.....	7
2.1    Disiplin.....	7
2.1.1    Karakteristik Disiplin Kerja.....	7
2.1.2    Indikator Disiplin Kerja.....	8
2.1.3    Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	8
2.1.4    Faktor-faktor yang Dipengaruhi Disiplin Kerja.....	9
2.2    Budaya Organisasi.....	10
2.2.1    Karakteristik Budaya Organisasi.....	11
2.2.2    Indikator Budaya Organisasi.....	11
2.2.3    Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	13
2.2.4    Faktor-faktor yang Dipengaruhi Budaya Organisasi.....	13
2.3    Kinerja.....	14
2.3.1    Indikator Kinerja.....	15
2.3.2    Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.4    Penelitian Terdahulu.....	16
2.5    Kerangka Pikiran.....	16
2.5.1    Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja.....	16

2.5.2	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja .....	17
2.5.3	Hubungan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja 17	
2.6	Hipotesis Penelitian.....	19
BAB 3	.....	20
METODE PENELITIAN	.....	20
3.1	Jenis penelitian.....	20
3.2	Sumber Data .....	20
3.3	Metode Pengumpulan Data .....	20
3.4	Populasi dan Sampel .....	21
3.4.1	Populasi .....	21
3.4.2	Sampel.....	21
3.5	Variabel Penelitian .....	22
3.5.1	Variabel Terikat .....	22
3.5.2	Variabel Bebas.....	23
3.6	Definisi Operasional.....	23
3.7	Uji Persyaratan Instrumen .....	25
3.7.1	Validitas.....	25
3.7.2	Reliabilitas .....	26
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data .....	26
3.8.1	Uji Normalitas .....	26
3.8.2	Uji Homogenitas .....	27
3.8.3	Uji Linieritas .....	27
3.8.4	Uji Multikolonieritas .....	28
3.8.5	Uji Heteroskedastisitas .....	28
3.9	Metode Analisis Data .....	28
3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	28
3.9.2	Pengujian Hipotesis Penelitian .....	29
3.9.3	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	29
DAFTAR PUSTAKA	.....	31

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi mempunyai tujuan yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup termasuk sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Sumber daya manusia adalah suatu komponen penting bagi perusahaan baik perusahaan swasta maupun pemerintah, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama dalam aktivitas manajerial dan operasional di suatu perusahaan. Elemen pendukung lain di perusahaan, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan dapat bermanfaat dengan sempurna tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia yang mengelolanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dalam rangka mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya kemauan, kemampuan dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut berbagai cara harus ditempuh perusahaan agar kinerja para karyawannya meningkatkan. Berdasarkan pengamatan awal penelitian di PT. Sungai Budi Group diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Sungai Budi Group Tahun 2019-2021

Penilaian	Bobot (%)	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Nilai Capaian	Skor (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
Perilaku kerja							
1. Disiplin	10%	100	10	90	9	70	7
2. Tanggung Jawab	10%	95	9,5	90	4,5	80	8
3. Kerja Sama	5%	95	4,75	90	4,75	75	3,75
4. Kepemimpinan	5%	100	5	95	4,75	80	4
5. Prakarsa	5%	90	4,5	95	4,75	80	4
6. Kejujuran	5%	90	4,5	95	4,74	80	4
Hasil Kerja							
1. Kualitas Kerja	20%	75	15	65	13	55	11
2. Kuantitas Kerja	20%	70	14	60	12	55	11
3. Keterampilan kerja	20%	70	14	60	12	60	12
Jumlah	100%		81,25		73,25		64,75

Sumber : PT. Sungai Budi Group (2019-2021)

Keterangan :

- 91-100 = SB (Sangat Baik)
- 71-80,99 = CB (Cukup Baik)
- 81-90,99 = B (Baik)
- 61-70,99 = KB (Kurang Baik)

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja para karyawan PT. Sungai Budi Group. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2019 dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan sehingga kinerja menjadi kategori cukup baik dan untuk tahun 2021 kinerja karyawan menjadi kategori kurang baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Masih ada aspek kinerja karyawan yang masih rendah tentunya menjadi bahan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi capaian kinerja.

Menurut Muhammas Imail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, (2002, p.199) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang.

Sedangkan Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervise minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma yang ditetapkan oleh perusahaan yang harus ditaati oleh semua karyawan. Selain itu kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Menurut Hani Handoko, (2010, p. 208) Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Jadi setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Adanya disiplin kerja di dalam perusahaan akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para karyawan untuk selalu ada dalam ketentuan-ketentuan yang berlaku serta dapat menjadikan para karyawan selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien

Selain faktor disiplin kerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu budaya organisasi. Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideology, nilai-nilai, anggaapan, keyakinan,

harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu (Koesmono, 2005).

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group?
- b. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group?
- c. Apakah Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan penelitian ini terarah sehingga tujuan penulisan ilmiah bisa dicapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah :

### 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

### 1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group.

### 1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di Jl. Ikan Bawal No. 1A, Pesawahan, Kec. Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung.

### 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sd Selasa

### 1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu manajemen sumber daya manusia yang meliputi disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group di Bandar Lampung.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

### 1.5 **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

#### 1. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Bagi PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung

Untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan budaya organisasi berdampak pada kinerja yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki disiplin kerja dan budaya organisasi yang dijalankan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, di PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

#### 3. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia serta untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

### 1.6 **Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan penulisan ini memiliki sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I. PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang penulis memilih topik bahasan, rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat yang akan didapat dari penulisan dan sistematika penulisan.

#### **BAB 11. LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan menguraikan landasan teori yang mendukung perumusan masalah penelitian, kutipan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis. Teori-teori yang digunakan antara lain mengenai disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

**BAB III. METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang variable penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

**BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan menyajikan seluruh deskripsi objek penelitian, analisis data, hasil dari pengolahan data dan pembahasan.

**BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan menyajikan mengenai kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji. Bab ini pun akan memberikan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada serta keterbatasan penelitian mendatang.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Disiplin**

Menurut Simamora (2011) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Mengenai perilaku karyawan yang tidak tepat mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi. Disiplin merupakan control diri dan tingkah laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi. Hasibuan (2012) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja adalah suatu 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 social yang berlaku (Rivai, 2011).

##### **2.1.1 Karakteristik Disiplin Kerja**

Menurut Ervanita (2013), seseorang atau kelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau kelompok orang tersebut :

- a. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan-aturan yang berlaku bagi sebuah organisasi.
- b. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut.
- c. Dapat menunjukkan kesetiaan dan kekuatannya dalam melaksanakan instruksi-instruksi yang dibuat oleh pimpinan.

### **2.1.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu :

#### 1. Kehadiran

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

#### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

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

#### 3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

#### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

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

#### 5. Bekerja Etis

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

### **2.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Luthans (2011), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, antara lain:

#### 1. Self dicipline

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

#### 2. Command dicipline

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi

kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

#### **2.1.4 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Tu'u (2011) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain:

1. Penataan kehidupan bersama

Disiplin akan mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat, dengan begitu hubungan yang terjalin menjadi lebih baik dan lancar.

2. Pembangunan kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seseorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Seperti, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan kedisiplinan tidak berbentuk dalam waktu yang lama, salah satu proses untuk membentuk kedisiplinan tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

4. Fungsi pemaksaan

Disiplin sebagai sarana pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting. Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin

ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif, bermakna dan memandang jauh kedepan. Disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan memengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

5. Fungsi hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

6. Fungsi menciptakan

Disiplin kerja berfungsi sebagai pembentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Jadi disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan kerja organisasi perusahaan akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dengan terbentuknya suatu aturan baru karyawan yang dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

## **2.2 Budaya Organisasi**

Robbins (2007) menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2005) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan

menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

### **2.2.1 Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2007), budaya organisasi mempunyai beberapa karakteristik penting diantaranya adalah:

1. Inovasi dan berani mengambil resiko

Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko dalam bekerja.

2. Perhatian pada rincian

Seberapa teliti dan cermat para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Orientasi hasil

Hasil pekerjaan karyawan mampu memenuhi target dari perusahaan atau belum.

4. Orientasi manusia

Tingkat kesadaran karyawan dalam mengembangkan dirinya guna memaksimalkan pekerjaannya.

5. Orientasi tim

Sejauh mana karyawan mampu membina hubungan baik antara atasan dan mitra kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Agresivitas dan stabilitas

Seberapa besar semangat karyawan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

### **2.2.2 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Tampubolon (2008), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu:

1. Inovatif

Memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan.

Perilaku karyawan yang demikian dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukan tindakan mencegah terjadi kerugian secara konsisten. Kerugian ini lebih pada waktu, dari rasa sensitifnya karyawan dapat mengantisipasi risiko yang mengakibatkan kerugian lain, seperti merusak nama baik perusahaan yang kemungkinan larinya konsumen ke produk lain.

2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi. Apabila semua karyawan memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada dalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah dapat digambarkan menjadi suatu pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan demikian kepuasan konsumen akan terpenuhi.

3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf. Melalui supervisi dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai. Apabila persepsi bawahan dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan didalam melakukan tugas untuk mencapai hasil. Dengan demikian semua karyawan berorientasi pada pencapaian tujuan/hasil.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakannya tim kerja (team work), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap karyawan bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memperhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Dengan demikian karyawan selalu berorientasi kepada sesama agar dapat tercapai target tim dan organisasi.

5. Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Apabila kualifikasi ini

telah di penuhi, maka masih dibutuhkan ketahanan fisik dan keagresifan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

#### 6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Kesehatan yang prima akan membentuk stamina yang prima, dengan stamina yang prima akan terbentuk ketahanan fisik yang akurat (endurance) dan stabil, serta dengan endurance yang prima, maka karyawan akan dapat mengendalikan (drive) semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan.

### 2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008) mengungkapkan ada 6 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Observed behavioral regularities, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. Norms, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Dominant values, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. Philosophy, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkebab dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. Rules, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6. Organization climate, yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

### 2.2.4 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), fungsi budaya organisasi antara lain:

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, sebagai perusahaan yang inovatif yang memburu pengembangan produk baru.

2. Memudahkan komitmen kolektif, sebuah perusahaan dimana karyawannya bangga menjadi bagian darinya atau cenderung tetap bekerja dalam waktu lama.
3. Mempromosikan stabilitas system sosial, mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, konflik dan perubahan diatur dengan efektif.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya, dimana membantu karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka

### **2.3 Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas yang telah diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja adalah motivasi serta kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas, ketersediaan keterampilan karyawan tidaklah cukup dalam melaksanakan pekerjaan tanpa pemahaman sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini disebabkan karyawan dituntut untuk memberikan waktu, tenaga dan usahanya untuk memperoleh apa yang mereka inginkan, misalnya keuntungan ekonomi, fellowship dan juga status sosial. Bernardin (2001) dalam Sudarmanto (2015) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu.

### **2.3.1 Indikator Kinerja**

Teori Mathis & Jackson Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, kinerja menurut mathis dan jackson:

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam bekerja yaitu Jumlah pekerjaan yang diselesaikan, Menetapkan target pekerjaan Bekerja sesuai dengan prosedur
2. Kualitas, yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan, yaitu Ketelitian dalam pengerjaan, Disiplin kerja, Ketaatan dalam prosedur kerja, Dedikasi dalam bekerja, Mengikuti aturan-aturan
3. Ketepatan, yaitu kemampuan melakukan pekerjaan sesuai disyarat, terdiri dari: Bekerja secara konsisten , Handal dalam memberikan layanan, Bekerja dengan benar dan akurat
4. Kehadiran, yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, terdiri dari: Datang ke kantor tepat waktu , Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan
5. Kemampuan bekerjasama, yaitu kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, terdiri dari: Dapat bekerjasama dengan semua orang, Dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan

6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian yang menyangkut disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

#### **2.5 Kerangka Pikiran**

##### **2.5.1 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja**

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu kehidupannya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan prilakunya. Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan mengenai pengertian disiplin kerja menurut Rivai (2011:825), berpendapat bahwa, suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh beberapa ahli yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2012) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi yang diantaranya adalah pemanfaatan waktu dan tingkat kehadiran. Kedua tersebut merupakan karakteristik dari disiplin kerja.

### **2.5.2 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja**

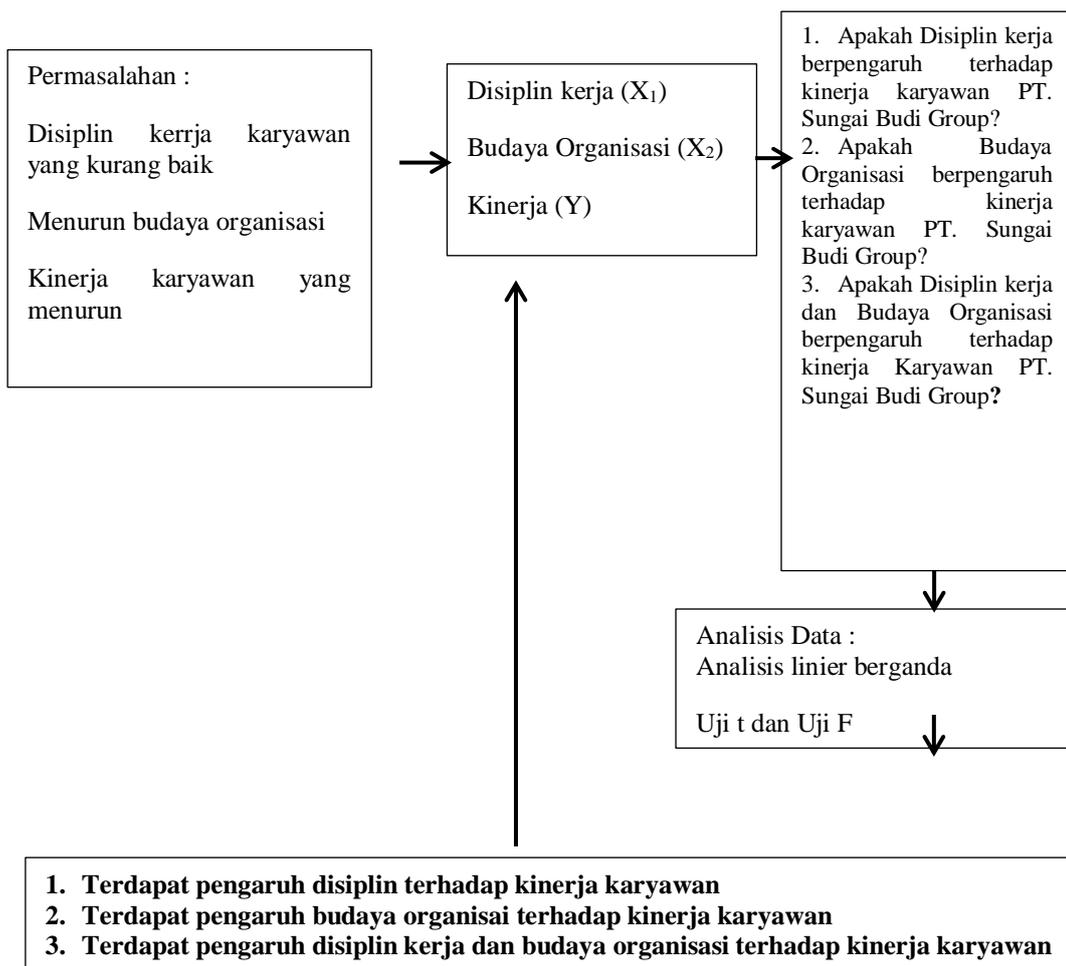
Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karena budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2011:2), budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, norma, kepercayaan, kebiasaan, norma perilaku, seni, hukum, adat istiadat dan kebiasaan yang merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerjanya sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik dan budaya organisasi juga dapat menjadi karakteristik suatu organisasi sehingga tiap-tiap organisasi berbeda antara satu dengan yang lainnya.

### **2.5.3 Hubungan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja**

Disiplin kerja dan budaya organisasi diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Budaya organisasi yang lemah serta rendahnya kedisiplinan dalam bekerja menyebabkan karyawan bertindak semauanya tidak berdasarkan aturan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja

karyawan. Karyawan yang bertindak disiplin akan bekerja secara optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan juga akan meningkat dan membawa perusahaan untuk dapat mencapai visi yang telah ditetapkan. Namun, hal ini akan berbeda jika budaya organisasi yang diterapkan tidak sesuai maka hal ini akan memberi dampak pada disiplin kerja dan hal ini mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal. Berdasarkan teori yang ada dalam penelitian ini, maka dapat disusun suatu kerangka berfikir sebagai berikut :



## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah diduga:

H1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

H2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

H3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Dengan kata lain penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan antara variable-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Hipotesis yang akan diuji adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

#### 3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer, data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam hal ini, sumber data diperoleh dari hasil pengisian Kuesioner oleh karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung. Untuk memperoleh data ini, peneliti menggunakan metode survey dengan menggunakan kuesioner.

#### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto bahwa pengumpulan data adalah mengamati variable yang akan diteliti dengan metode interview, observasi, kuesioner, dan sebagainya. Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data digunakan metode antara lain:

1. Metode angket (Kuesioner)

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia (Suharsimi, 2012, p.151). Di dalam pemberian skor digunakan Skala Likert dengan 5 (lima) skala. Adapun untuk masing-masing jawaban diberi skor sebagai berikut:

**Skala Pengukuran Model Likert Scale**

No	Notasi	Keterangan	Nilai
1	STS	SangatTidakSetuju	1
2	TS	TidakSetuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	SangatSetuju	5

Sumber :Metodologi Penelitian Bisnis Sugiyono (2015)

## 2. Metode Dokumentasi

Menurut Arikunto bahwa metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono). Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut. Jadi sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Nonprobability Sampling adalah pengambilan sampel yang tidak member peluang kesempatan yang sama bagi

setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih. Karena pengguna tidak mudah ditemukan maka, teknik sampel yang digunakan adalah Purposive, adalah teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono). Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin, dengan batasan kesalahan 10% (sevillatetal 1960,p.182). Rumus untuk menghitung ukuran sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dimana :

n =ukuran sampel

N = ukuran populasi

e<sup>2</sup>=batasan kesalahan (10%)

### 3.5 Variabel Penelitian

Didalam suatu penelitian terdapat beberapa variable yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum pengumpulan data. Variabel terdiri dari 2 yaitu :

1. Variabel terikat
2. Variabel bebas

#### 3.5.1 Variabel Terikat

Dalam Penelitian ini. Peneliti menetapkan kinerja karyawan (Y) adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas karyawan di PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung sebagai variable terikat atau dependen.

### **3.5.2 Variabel Bebas**

Dalam penelitian ini yang menjadi variable indenpeden adalah :

- a. Disiplin Kerja (X1) PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.  
Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku studi pada PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.
- b. Budaya Organisasi (X2) PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.
- c. Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan dan bereaksi dalam penelitian ini menurut Tampubolon.

### **3.6 Definisi Operasional**

Masri (2011:23), mengatakan bahwa“ dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variable, sehingga ia dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut”. Dalam penelitian ini indicator yang digunakan untuk mengukur variable yang diteliti adalah sebagai berikut:

**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<b>Disiplin Kerja</b>	Disiplin kerja adalah suatu 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 social yang berlaku (Rivai, 2011)	Disiplin kerja yang dimaksud adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaranannya	1.Kuantitas kerja 2. Kualitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4.Efektifitas dan Efisiensi 5. Kerjasama	<b>Interval</b>
<b>Budaya Organisasi</b>	Budaya Organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah-masalah organisasi.	Budaya organisasi yang dimaksud adalah norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah-masalah organisasi.	1.Inovasi dan berani mengambil resiko 2.Perhatian terhadap hal yang rinci 3.Orientasi hasil 4. Orientasi pada manusia 5. Orientasitim 6. Kemantapan	<b>Interval</b>
<b>Kinerja</b>	Kinerja dari kata kata <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya.	Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.	1.Kuantitas kerja 2. Kualitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4.Efektifitas dan Efisiensi 5. kerjasama	<b>Interval</b>

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data, karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Uji persyaratan instrumen terdiri dari :

#### 3.7.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validasi tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi, 2012:168). Rumus uji validitas.

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

Dimana :

$r_{xy}$  : Besarnya koefisien korelasi

$n$  : Jumlah responden

$x$  : Skor butir

$y$  : Skor total

$\sum x$  : Jumlah skor total x

$\sum y$  : Jumlah skor total y

Dalam rumus Korelasi Product Moment dari pearson, suatu indikator dikatakan valid apabila

$N = 40$  dan  $\alpha = 0,05$  maka  $r_{tabel} = 0,312$  dengan ketentuan :

$r_{hitung}$  atau Hasil  $> (0,312) = \text{valid}$

$r_{hitung}$  atau Hasil  $< (0,312)$  atau Hasil  $= (0,312)$  tidak valid

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dimana tiap item (varibel) bias dilihat pada tabel korelasi.

### 3.7.2 Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, (Suharsimi, 2012:178). Rumus yang digunakan adalah rumus *alpha* :

$$r_i = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{S^2 - \sum p \cdot q}{S^2} \right]$$

Dimana :

r = koefisien reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$s^2$  = varians total

$\sum p \cdot q$  = jumlah proporsi bebar kali proporsi salah varinas total

## 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menghubungkan data ssesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali 2011:83). Deteksi normaliltas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Menurut Santoso (2010-2014), dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3.8.2 Uji Homogenitas**

Uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi itu bervariasi homogen atau tidak. Dalam penelitian ini akan menggunakan uji test homogeneity of variances.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1.  $H_0$  : Varian populasi adalah homogen  
 $H_a$  : Varian populasi adalah tidak homogen
2. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $> 0.05$  maka ( $\text{Alpha}$ )  $H_0$  diterima. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $< 0.05$  maka ( $\text{Alpha}$ )  $H_0$  ditolak
3. Pengujian homogenitas sampel dilakukan melalui program IBM SPSS

### **3.8.3 Uji Linieritas**

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik, ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan comparemeans.

Rumusan Hipotesis :

1.  $H_0$  : model regresi berbentuk linier  
 $H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier

2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho jika probabilitas (Sig) > 0,05v (Alpha) maka Ho diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui p\rogram IBM SPSS

#### **3.8.4 Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

#### **3.8.5 Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatter plot membentuk pol tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

### **3.9 Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu langkah yang sangat penting dalam penelitian. Metode analisis data digunakan untuk mengkaji dalam rangka menarik suatu kesimpulan. Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah :

#### **3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat model matematika yang dapat menunjukkan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu variabel dependen (Y) , variabel independen (X1 dan X2), sehingga persamaan regresi dengan menggunakan rumus Sugiyono (2011, 275) adalah :

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

Keterangan :

Y = penafsiran variabel dependen (kinerja Karyawan)

X1 = variabel independen 1 (disiplin)

X2 = variabel independen 2 (disiplin)

a = Nilai konstanta

b1 = koefisien regresi variabel independen 1

b2 = koefisien regresi variabel independen 2

e = Error

### **3.9.2 Pengujian Hipotesis Penelitian**

#### 1. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen (disiplin dan budaya organisasi) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Cara mengujinya dengan bantuan SPSS.

#### 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja karyawan) terhadap variabel independen (disiplin dan budaya organisasi) secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$  dan  $df (k:n-k-1)$ .

### **3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel independen (disiplin kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Semakin besar nilai determinasi maka semakin besar sumbangan terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai, dengan rumus :

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

Keterangan :

$R^2$  = nilai koefisien determinasi

$K_d$  = nilai koefisien korelasi

**DAFTAR PUSTAKA**

Ang, Robert (1997), **Buku Pintar Pasar Modal Indonesia**, Jakarta, Mediasoft Indonesia.

Archelis, Steve (2000), **Technical Analysis From A to Z**, Equis International

Fernandez-Rodriguez, Fernando; Christian Gonzales-Martel; Simon Sosvilla-Rivero (1999), Technical Analysis in the Madrid Stock Exchange, **Fundacion de Estudios Economia Aplicada Working Paper**, April 1999.

Fernandez-Rodriguez, Fernando; Christian Gonzales-Martel; Simon Sosvilla-Rivero (2000), Technical Analysis in Foreign Exchange Markets : Linear versus Nonlinear trading Rules, **Fundacion de Estudios Economia Aplicada Working Paper**, September 2000.

Fernandez-Rodriguez, Fernando; Christian Gonzales-Martel; Simon Sosvilla-Rivero (2001), Optimization of Technical Trading Rules by Genetic Algorithms : Evidence from the Madrid Stock Exchange, **Fundacion de Estudios Economia Aplicada Working Paper**, August 2001.

Firmansyah (2000), "Peramalan Inflasi Dengan Metode Box-Jenkins (ARIMA) : Studi Kasus Tingkat Inflasi Kota Semarang dan Yogyakarta 1994-2000, **Media Ekonomi & Bisnis Vol. XII No.2 Desember 2000**

Gujarati, D.N (2003), **Basic Econometric, 4<sup>th</sup> Edition**; McGraw Hill, Inc.

Huang, Stanley C (1990), **Timing The Stock Market for Maximum Profit**, Probus publishing company, Chicago, Illinois.

Qizam, Ibnu (2001), Analisis Kerandoman Perilaku Laba Perusahaan di Bursa Efek Jakarta, **Simposium Nasional Akuntansi IV IAI-KAPd**, Agustus.

Machfoed, Mas'ud (1994), Financial Ratio Analysis and The Prediction of Earnings Changes in Indonesia, **Kelola**, No. 7/III/1994:114-134.

Hanafi, Mamduh (1997), Informasi Laporan Keuangan: Studi Kasus pada Emiten BEJ, **Kelola**, No. 16/VI/1997

Kusumadewi, Sri (2003), *Artificial Intelligence (Teknik dan Aplikasinya)*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

\_\_\_\_\_ (2004), **Membangun Jaringan Syaraf Tiruan (Menggunakan MATLAB dan Excel Link)**, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta

Nur Fadjrih Asyik (1999), Tambahan Kandungan Informasi Arus Kas, **Jurnal Riset Akuntansi Indonesia**, Vol 2, No 2.

Parawiyati dan Zaki Baridwan (1998), Kemampuan Laba dan Arus Kas dalam Memprediksi Laba dan Arus Kas Perusahaan Go Publik di Indonesia, **Jurnal Riset Akuntansi Indonesia**, Vol 1, No.1, Januari:1-10.

Parisi, Franci dan Alejandra Vasques (2000), Simple Technical Trading Rules of Stock Returns : Evidence From 1987 – 1998 in Chile, **Emerging Market Review**, Vol 1.

Sartono, Agus dan Sri Zulaihati (1998), “Rasionalitas Investor Terhadap Pemilihan Saham dan Penentuan Portofolio Optimal dengan Indeks Tunggal di BEJ”, **Kelola** No.17, Juli

Trisnawati, Rina (1999), Pengaruh Informasi Prospektus Pada Return Saham di Pasar Modal, Simposium Nasional Akuntansi II dan Rapat Anggota II, Ikatan Akuntan Indonesia, Kompartemen Akuntan Pendidik, 24-25 September:1-13.

Seiler, Michael J. dan Walter Rom (1997), A Historical Analysis of Market Efficiency : Do Historical Returns Follow a Random Walk, **Journal of Financial and Strategic Decision**, Vol. 10, No.2.

Sekaran, Uma (1992), **Research Methods for Business : Skill Building Approach;2<sup>nd</sup> Edition**, John Wiley & Sons, Inc.

Sharpe, William F., Gordon, J. Alexander dan V, Bailey (1995), **Investment**, Prentice Hall, New York.

Siddarta Utama dan Anto Yulianto Budi Santoso (1998), Kaitan antara Price/Book value dan Imbal Balik Saham pada Bursa Efek Jakarta, **Jurnal Riset Akuntansi Indonesia**, Vol. 1, No.1, Januari:127-139.

Syahib Natarsyah (2000), Analisis Pengaruh Beberapa Faktor Fundamental dan Risiko Sistematis Terhadap Harga Saham: Kasus Industri Barang Konsumsi yang Go Publik di Pasar Modal Indonesia, **Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia**, Vol. 15, No.3:294-312.

Triyono dan Jogiyanto Hartono (2000), Hubungan Kandungan Informasi Arus Kas, Komponen Arus Kas dan laba Akuntansi dengan Harga Saham atau Return Saham, **Jurnal Riset Akuntansi Indonesia**, Vol.2.,No.1.

Utami, Wiwik dan Suharmadi (1998), Pengaruh Informasi Penghasilan Perusahaan Terhadap Harga Saham di Bursa Efek Jakarta, **Jurnal Riset Akuntansi Indonesia**, Vol. 1, No. 2, Juli:255-268.

Siang, Jong Jek (2005), **Jaringan Syaraf Tiruan dan Pemrogramannya Menggunakan MATLAB**, Andi Offset, Yogyakarta.

Trisna Dhuwita, Qiqin (2003), Pengujian Penerapan Analisis Teknikal dalam memprediksi Indeks LQ45 di bursa efek jakarta, Tesis tidak dipublikasikan, MAKSI UNDIP, Semarang.

Yao, Jingtao; Chew Lim Tan dan Jean-Lee Poh, "Neural Networks For Technical Analysis : A Study on KLCI", **International Journal of Theoretical and Applied Finance** Vol 2, No 2 (1999) 221-241