



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT INFOMEDIA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

BELLA AYUNI HUTAURUK
NPM : 1725310776

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : BELLA AYUNI HUTAURUK
NPM : 1725310776
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT INFOMEDIA MEDAN

Medan, Agustus 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(Nurafrina Siregar, SE., M.Si)

DEKAN



(Dr. Surya Nita, SH., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Rizal Ahmad, SE., M.Si)

PEMBIMBING II

(Dewi Nurmasari Pane, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : BELLA AYUNI HUTAURUK
NPM : 1725310776
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP - KINERJA KARYAWAN PT INFOMEDIA
MEDAN

MEDAN, AGUSTUS 2020

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(RIZAL AHMAD, S.E, M.Si)

ANGGOTA - II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(Dr M. TOYIB DAULAY, SE, MM)

ANGGOTA-IV

(EMI WAKHYUNI, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bella Ayuni Hutauruk
Npm : 1725310776
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infomedia Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



(Bella Ayuni Hutauruk)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bella Ayuni Hutauruk
NPM : 1725310776
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi menuntut ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2020



Pernyataan

(Bella Ayuni Hutauruk)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: BELLA AYUNI HUTAURUK
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 02 Juni 1995
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1725310776
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.41
Nomor Hp	: 082366164028
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

Judul

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infomedia Medan

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu


 R. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)
 Rektor

Medan, 30 Desember 2019

Pemohon,


 (Bella Ayuni Hutaeruk)

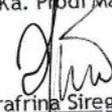
Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan


 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

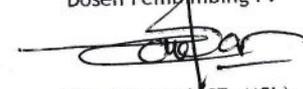
Tanggal : 30/12/19

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen


 (Nurafriana Siregar, SE., M.Si.)

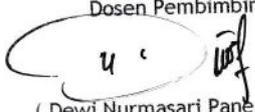
Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


 (Rizal Ahmad, SE.,MSi)

Tanggal : 30/12/19

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :


 (Dewi Nurmasari Pane, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



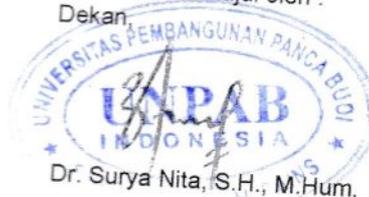
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Pembimbing I : RIZAL AHMAD, SE, MSi
Pembimbing II : DEWI NURMASARI PAME, SE, MM
Mahasiswa : BELLA AYUNI HUTAURUK
Program Studi : Manajemen
Pokok Mahasiswa : 1725310776
Jurusan Pendidikan : SJ
Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
PADA PT INFOMEDIA MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Feb 2020	Bab 4,5		
Feb 2020	Bab 1, 2, 3, 4, 5		
Maret 2020	Keseluruhan ACC Sidiq Mkh 2/13/20 Dra ✓		

Medan, 04 Maret 2020
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : RIZAL AHMAD, SE, MSi
 Pembimbing II : DEWI NURMASARI PAME, SE, MM
 Mahasiswa : BELLA AYUNI HUTAURUK
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1725310776
 Pendidikan : SI
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
 PADA PT INFOMEDIA MEDAN

HANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1 Maret 2020	Bab 1 - 5	f	
2 Maret 2020	Bab 4, lampiran	f	
3 Maret 2020	Keseluruhan	f	
4	Ace MH (u) 10/13/2020	f	

Medan, 04 Maret 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan

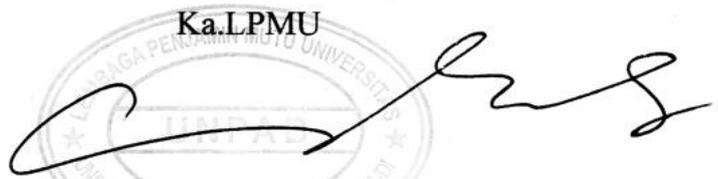
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU

Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2129/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: BELLA AYUNI HUTAURUK

: 1725310776

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 17 Juni 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 17 Juni 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



hammad Muttaqin, S. Kom., M.Kom.

en : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 09 Juli 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BELLA AYUNI HUTAURUK
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 2 Juni 1995
 Nama Orang Tua : DHARMA HUTAURUK
 N. P. M : 1725310776
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082366164028
 Alamat : Graha T. Anom Blok C-76

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infomedia Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.
4. [221] Bebas LAB	: Rp.
Total Biaya	: Rp. 0

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Ace
Jilid 1st
30/09/2020
✓

Ace Jilid 1st
30/09/2020
Dewi M.P.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT INFOMEDIA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

BELLA AYUNI HUTAURUK
NPM : 1725310776

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Bella Ayuni Hutaeruk, 1725310776, Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Infomedia Medan

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infomedia Medan. Penelitian dengan memakai metode kuantitatif, mengolah data primer sehingga mendapatkan fenomena. Data di lapangan dikumpulkan dengan wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Infomedia Medan yang menjadi populasi, yaitu sebanyak 43 orang. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan Regresi Linier Berganda dengan *software* SPSS 20.00. Hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Infomedia Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,659 dengan sig. 0,514. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,063 satuan. Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,110 dengan sig. 0,000. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,706 satuan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

Bella Ayuni Hutauruk, 1725310776, Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Infomedia Medan

This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at PT Infomedia Medan. Research using quantitative methods, processing primary data so that it gets a phenomenon. Data in the field was collected by interviewing and distributing questionnaires to employees of PT. Infomedia Medan is a population of 43 people. The method of data analysis in the study used Multiple Linear Regression with SPSS 19.00 software. The results of the study stated that Organizational Culture had no effect on the performance of PT Infomedia Medan's employees. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t test which is negative with a t-count of -0.659 with sig. 0.514. The magnitude of the influence of Organizational Culture on Employee Performance of -0.063 units. Whereas Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Infomedia Medan. This can be seen from the multiple linear regression analysis through tests that are positive with a tcount of 5.110 with sig. 0,000. The magnitude of the influence of Work Discipline on Employee Performance of 0.706 units.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi rahmat dan berkat-Nya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Infomedia Medan”*.

Segala yang telah tertuang dalam karya ini bukanlah hasil kerja penulis semata. Berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan, dan wawasan untuk terselesaikannya karya ini. Dalam kesempatan ini dengan penuh kebanggaan dan rasa hormat penulis hendak mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad SE., M.Si, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis dalam menyusun isi dari skripsi ini.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane SE., MM, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan rapi dan sistematis;

6. Para Dosen dan Pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah banyak menyumbangkan ilmu pengetahuan.
7. Yang istimewa kepada kedua orangtua tercinta, Ayahanda Dharma Hutauruk dan Ibunda Rusli Br. Sinaga, S.Pd yang selalu memberikan kasih dan sayang, dukungan, semangat dan yang senantiasa berdoa kepada penulis juga pengorbanan yang begitu besar. Serta kakak Citra Hutauruk, A.Md dan Novindra Hutauruk, S.E dan abang tercinta Johannes Hutauruk S.Kom yang selalu memberi semangat, sehingga membuat penulis termotivasi dan berupaya keras dengan penuh rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat penulis Dani Naibaho dan Rena Purba yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun untuk penyempurnaan di masa mendatang.

Dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi para pembaca semua.

Medan, Agustus 2020
Penulis

Bella Ayuni Hutauruk
NPM: 1725310776

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSETUJUAN	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK.....	..i
ABSTRACT.....	..ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Keaslian Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..	10
c. Indikator Kinerja	13
2. Budaya Organisasi	15
a. Pengertian Budaya Organisasi	15
b. Tipe Budaya yang Meningkatkan Kinerja Organsasi	17
c. Indikator Budaya Organisasi.....	19
3. Disiplin Kerja.....	21
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	21
b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	23
c. Sifat-sifat Disiplin Kerja	25
d. Indikator Disiplin Kerja	28
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Konseptual.....	35
D. Hipotesis	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	37
--------------------------------	----

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	38
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	43
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	43
2. Struktur Organisasi.....	45
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
5. Uji Validitas dan Reliabilitas	65
6. Pengujian Asumsi Klasik.....	69
7. Regresi Linier Berganda	73
8. Uji Hipotesis	74
B. Pembahasan Hasil Penelitian	77
1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Infomedia Medan.....	77
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Infomedia Medan.....	78
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Infomedia Medan	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	81
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi PT Infomedia Medan	2
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi PT Infomedia Medan	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Jadwal Waktu Penelitian	37
Tabel 3.2	Indikator Variabel	39
Tabel 3.3	Skor Kuesioner	41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	48
Tabel 4.5	Kriteria Pengambilan Pernyataan Responden	48
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Inovasi dan Pengambilan Keputusan (X_{1-1})	49
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Memperhatikan Detail (X_{1-2})	50
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi pada Hasil (X_{1-3})	51
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi pada Orang (X_{1-4})	52
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Tim (X_{1-5})	53
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keagresifan (X_{1-6})	54
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kestabilan (X_{1-7}) ..	55
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap Aturan Waktu (X_{2-1})	56
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Perusahaan (X_{2-2})	57
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan (X_{2-3})	58
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan (X_{2-4})	59
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ($Y_{.1}$)	61
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja ($Y_{.2}$)	62
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelaksanaan Tugas ($Y_{.3}$) ..	63
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab ($Y_{.4}$) ..	64
Tabel 4.21	Uji Validitas X_1 (Budaya Organisasi)	65
Tabel 4.22	Uji Validitas X_2 (Disiplin Kerja)	66
Tabel 4.23	Uji Validitas Y (Kinerja)	67

Tabel 4.24	Uji Reliabilitas X_1 (Budaya Organisasi)	68
Tabel 4.25	Uji Reliabilitas X_2 (Disiplin Kerja).....	68
Tabel 4.26	Uji Reliabilitas Y (Kinerja)	68
Tabel 4.27	Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	71
Tabel 4.28	Uji Multikolinieritas.....	72
Tabel 4.29	Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.30	Uji Simultan.....	75
Tabel 4.31	Uji Parsial	76
Tabel 4.32	Uji Determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1	Logo Perusahaan	44
Gambar 4.2	Struktur Organisasi	45
Gambar 4.3	Histogram Uji Normalitas	69
Gambar 4.4	PP-Plot Uji Normalitas	70
Gambar 4.5	<i>Scatterplot</i> Uji Heterokedastisitas	73

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner.....	85
Lampiran 2	Hasil SPSS.....	89
Lampiran 3	Tabulasi Data.....	104
Lampiran 4	Tabel T.....	105
Lampiran 5	Tabel F.....	112
Lampiran 6	Tabel R	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggungjawab. Organisasi mempunyai tujuan tertentu 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 hidupnya, 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.

PT Infomedia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *HR Management Services*. Didirikan pada tahun 2012, kini telah berkembang menjadi salah satu perusahaan HR terbesar di Indonesia, tak hanya mengembangkan solusi Manajemen SDM perusahaan klien saja, pelayanan PT Infomedia mencakup *HR Process & Solutions*, penawaran *BPO HR Solution*, *HR Process Services* dan juga *HR Learning Solution*. Saat ini PT Infomedia memiliki lebih dari 18.000 karyawan dengan jumlah klien lebih dari 100 perusahaan yang tersebar di 420 kota di Indonesia. PT Infomedia memiliki visi untuk menjadi pelaku terdepan di bidang *HR Service* di Indonesia.

Menurut Ma'arif (2012) “kinerja merupakan keluaran (*result*) yang merupakan *real value* bagi perusahaan, misalnya jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, *profit* dan sebagainya”. Adapun menurut Mangkunegara (2017), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Seperti pernyataan yang diberikan oleh Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja. Menurut Wibowo (2016) Budaya merupakan sebuah kewajiban ketika nilai yang diberikan tidak sesuai dengan mereka yang memajukan efektivitas organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015) indikator budaya organisasi adalah inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas.

Berdasarkan pra survei didapat masalah budaya organisasi pada PT Infomedia Medan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi PT Infomedia Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan berani untuk mengambil resiko dalam bekerja	14	32,55%	29	67,44%	43	100%
2	Karyawan mampu mengerjakan tanggung jawabnya dengan tepat	20	46,51%	23	53,48%	43	100%
3	Karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai tujuan perusahaan	18	41,86%	25	58,13%	43	100%
4	Karyawan ikut serta dalam pengambilan keputusan	15	34,88%	28	65,11%	43	100%

5	Karyawan merasa penilaian kerja berdasarkan tim kerja	17	39,53%	26	60,46%	43	100%
6	Karyawan memiliki hubungan baik dengan yang lainnya	12	27,90%	31	72,09	43	100%
7	Karyawan menyalurkan kemampuan dengan tugas pada pekerjaannya	14	32,55%	29	67,44%	43	100%

Sumber: PT Infomedia Medan (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan Budaya Organisasi PT Infomedia dimana dimensi inovasi dan pengambilan resiko yaitu Karyawan berani untuk mengambil resiko dalam bekerja terdapat 14 orang (32,55%) responden yang menyatakan setuju dan 29 orang (67,44%) responden menyatakan tidak setuju, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan belum berani untuk mengambil resiko dalam bekerja.

Dimensi memperhatikan detail yaitu Karyawan mampu mengerjakan tanggung jawabnya dengan tepat terdapat 20 orang (46,51%) responden menyatakan setuju dan 23 orang (53,48%) responden menyatakan tidak setuju, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan belum mampu mengerjakan tanggung jawabnya dengan tepat.

Dimensi orientasi pada hasil yaitu karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai tujuan perusahaan terdapat 18 orang (41,86%) responden menyatakan setuju dan 25 orang (58,13%) responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak bisa memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai tujuan perusahaan.

Dimensi orientasi pada orang yaitu karyawan ikut serta dalam pengambilan keputusan terdapat 15 orang (34,88%) responden menyatakan setuju dan 28 orang (65,11%) responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak ikut serta dalam pengambilan keputusan.

Dimensi orientasi tim yaitu karyawan merasa penilaian kerja berdasarkan

tim kerja 17 orang (39,53%) responden menyatakan setuju dan 26 orang (60,46%) responden menyatakan tidak setuju, maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan merasa penilaian berdasarkan tim kerja.

Dimensi keagresifan yaitu karyawan memiliki hubungan baik dengan yang lainnya 12 orang (27,9%) responden menyatakan setuju dan 31 orang (72,09%) responden menyatakan tidak setuju, maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak memiliki hubungan baik dengan yang lainnya.

Dimensi stabilitas yaitu karyawan menyelaraskan kemampuan dengan tugas pada pekerjaannya 14 orang (32,55%) responden menyatakan setuju dan 29 orang (67,44%) responden menyatakan tidak setuju, maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak bisa menyelaraskan kemampuan dengan tugas pada pekerjaannya.

Menurut Keith Davis (Mangkunegara 2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah disiplin kerja pada PT Infomedia Medan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi PT Infomedia Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan	18	41,86%	25	58,13%	43	100%
2	Karyawan patuh terhadap peraturan dasar perusahaan	16	37,20%	27	62,79%	43	100%
3	Karyawan mampu berhubungan dengan rekan kerja dari unit lain	20	46,51%	23	53,48%	43	100%
4	Karyawan mampu mematuhi peraturan maupun intruksi dari perusahaan	21	48,83%	22	51,16%	43	100%

Sumber: PT Infomedia Medan (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan Disiplin Kerja PT Infomedia dimana dimensi taat terhadap aturan waktu adalah Karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan terdapat 18 orang (41,86%) responden yang menyatakan setuju dan 25 orang (58,13%) responden menyatakan tidak setuju, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan masuk kerja belum tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan.

Dimensi Taat terhadap peraturan perusahaan yaitu Karyawan patuh terhadap peraturan dasar perusahaan terdapat 16 orang (37,20%) responden menyatakan setuju dan 27 orang (62,79%) responden menyatakan tidak setuju, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan belum patuh terhadap peraturan dasar perusahaan.

Dimensi Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yaitu karyawan mampu berhubungan dengan rekan kerja dari unit lain terdapat 20 orang (46,51%) responden menyatakan setuju dan 23 orang (53,48%) responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak mampu berhubungan dengan rekan kerja dari unit lain.

Dimensi Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan yaitu karyawan mampu mematuhi peraturan maupun intruksi dari perusahaan terdapat 21 orang (48,83%) responden menyatakan setuju dan 22 orang (51,16%) responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan mampu mematuhi peraturan maupun intruksi dari perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka dengan itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih mendalam pengaruh yang terjadi dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penulis mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infomedia Medan”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti menguraikan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan merasa aktivitas bekerja hanya dinilai berdasarkan tim saja bukan per orang atau individual.
- b. Karyawan masih kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Karyawan masih ditemukan masuk kerja tidak tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan.
- d. Karyawan masih ada yang bertingkah laku tidak sopan di perusahaan
- e. Karyawan masih memiliki pengetahuan yang kurang terhadap peraturan dan SOP di perusahaan.
- f. Karyawan merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pada perusahaan tersebut.

2. Batasan Masalah

Agar penulisan proposal skripsi ini tidak menyimpang dan mengambang dari tujuan yang semula direncanakan sehingga mempermudah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Medan yang beralamat di jalan S. Parman No. 217 Medan yang berjumlah 43 orang dari bagian call center saja.

C. Rumusan Masalah

Sebagaimana lazimnya suatu penelitian bahwa sebuah penelitian untuk mendapatkan hasil yang baik harus dirumuskan permasalahan yang baik pula.

Rumusan masalah diperlukan untuk mempermudah menginterpretasikan data dan fakta dalam suatu penelitian.

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Medan ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Medan ?
- c. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Medan ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini merupakan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Medan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang di harapkan tidak hanya untuk peneliti, tetapi juga untuk perusahaan dan peneliti lainnya.

- a. Bagi akademik, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan tentang Budaya organisasi, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan pada perusahaan yang di teliti.

- b. Bagi perusahaan penelitian ini di harapkan dapat memberi informasi pimpinan khususnya tentang pengaruh Budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sama.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Anto Hendriyarso (2012) yang berjudul: “Pengaruh Disiplin dan Budaya organisasi Terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu:

- a. Variabel Penelitian: Pada penelitian terdahulu variabel yang digunakan yaitu variabel independen (Budaya organisasi dan disiplin kerja) variabel dependen (Efektivitas Kerja), sedangkan pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu variabel independen (Budaya Organisasi dan disiplin kerja) dan variabel dependen (Kinerja karyawan).
- b. Jumlah Observasi/Sampel: Penelitian terdahulu 89 karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan 43 orang karyawan sebagai responden penelitian.
- c. Waktu Penelitian: Penelitian dilaksanakan tahun 2012, sedangkan penelitian ini 2019.
- d. Lokasi Penelitian: Peneliti terdahulu dilaksanakan peneliti di PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta, sedangkan peneliti ini dilaksanakan di PT Infomedia Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Ma'arif (2012) “kinerja merupakan keluaran (*result*) yang merupakan *real value* bagi perusahaan, misalnya jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, *profit* dan sebagainya”. Adapun menurut Mangkunegara (2017), “Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian yang berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan”. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja tidak hanya berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu, dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Menurut Rivai (2011) “Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya, dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
2. Pengetahuan, maksudnya merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
3. Rencana kinerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Demikian pula sebaliknya maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil

pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetia karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan Asang (2012) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, merupakan:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, setiap karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan

lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Menurut seseorang dapat dilihat dari keahlian atau skill yang dimiliki seseorang. Keahlian tersebut dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini merupakan budaya organisasi dan disiplin kerja.

c. Indikator Kinerja

Menurut Pasolong (2010) pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan oleh instansi pelayanan *public*, dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja karyawan, salah satunya indikator kinerja karyawan. Fadel (2011) mengemukakan beberapa indikator yang

digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi, dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja, dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama, kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan “indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut”:

1) Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Menurut Falikhatun dalam Sunyoto (2018) budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi.

Budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Dengan demikian nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan.

Menurut Hakim dalam Edison (2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya budaya

organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Adi (2012) pada umumnya, di dalam suatu organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama (*core value*) merupakan budaya yang dominan dari seluruh budaya yang dimiliki karyawan, yang diserap dari mayoritas anggota organisasi. Nilai utama merupakan nilai-nilai yang pertama atau dominan yang diterima di dalam organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (*personality*) yang ada di dalam suatu organisasi. Bagian budaya ini dapat dikembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang lebih besar, sebagai antisipasi dari gambaran tentang permasalahan umum, situasi, dan pengalaman yang dihadapi anggota- anggotanya.

Budaya organisasi merupakan hal penting bagi perusahaan karena kemampuannya mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh ini semakin besar jika budaya organisasi semakin kuat, oleh karena itu setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi dan pada sisi lain juga menekan tingkat keluarnya karyawan. Budaya yang kuat merupakan budaya yang dicirikan oleh nilai inti organisasi yang dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas di seluruh organisasi. Pengelolaan budaya organisasi harus diarahkan kepada kemampuan budaya untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan melalui kinerja karyawannya.

Seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk

mendapatkan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud merupakan budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota.

Individu atau kelompok dalam organisasi tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai rangsangan untuk bertindak. Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut dapat diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

b. Tipe Budaya yang Meningkatkan Kinerja Organisasi

Tipe-tipe budaya organisasi dikemukakan oleh Kreitner dan Kinici (2014) yang menyatakan bahwa tipe-tipe budaya organisasi sebagai berikut:

1. Kebudayaan Klan.

Kebudayaan ini memiliki internal fokus dan lebih menghargai fleksibilitas

daripada stabilitas dan kontrol. Kebudayaan ini mirip kebudayaan keluarga dimana efektivitas dicapai dengan mendorong kerja sama antar pegawai. Tipe kebudayaan ini sangat “berpusat pada pegawai” dan berusaha untuk memenuhi kepaduan melalui mufakat dan kepuasan pekerjaan serta komitmen melalui keterlibatan pegawai.

2. Kebudayaan Adhokrasi.

Kebudayaan ini memiliki nilai eksternal dan menghargai fleksibilitas. Tipe kebudayaan ini membantu perkembangan penciptaan produk-produk dan layanan yang inovatif dengan menyesuaikan diri, kreatif, dan cepat menanggapi perubahan pasar. Kebudayaan adhokrasi tidak bergantung pada tipe kekuatan yang terpusat dan hubungan kekuasaan yang merupakan bagian dari dan hirarkis. Kebudayaan ini juga mendorong para pegawai untuk mengambil penyelesaian sesuatu.

3. Kebudayaan Pasar.

Kebudayaan ini memiliki fokus eksternal yang kuat saat menghargai stabilitas dan kontrol. Organisasi-organisasi dengan kebudayaan ini dikendalikan atas kompetisi dan hasrat yang kuat untuk mengantarkan hasil dan mencapai tujuan. Karena tipe kebudayaan ini berpusat pada lingkungan eksternal, pelanggan dan keuntungan harus didahulukan daripada pengembangan dan kepuasan pegawai. Tujuan utama para manajer adalah mendorong produktivitas, keuntungan, dan kepuasan pelanggan.

4. Kebudayaan Hirearkis.

Kebudayaan ini memiliki fokus internal yang menghasilkan keuntungan

kerja yang lebih formal dan terstruktur, serta menghargai stabilitas dan control lebih dari fleksibilitas. Orientasi ini membawa pada perkembangan proses internal yang dapat diandalkan, ukuran yang ekstensi, dan implementasi dari beragam mekanisme kontrol.

c. Indikator Budaya Organisasi

Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Hakim dalam Edison (2016):

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Adapun Menurut Robbins dan Judge (2015) tujuh indikator yang menangkapi intisari dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

2. Memperhatikan detail

Tingkat para pekerja didorong diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.

3. Orientasi pada hasil

Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

4. Orientasi pada orang

Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi.

5. Orientasi pada tim

Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu.

6. Keagresifan

Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif

7. Stabilitas

Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status *quo* yang kontras dengan pertumbuhan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas.

3. Disipln Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Ma'arif (2012) "Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kerja dimana proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah masalah kinerja kepada karyawan". Menurut Siswanto (2013) "Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Oleh karena itu, setiap manager dapat

dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin tinggi. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit dicapai, karena banyak faktor yang memengaruhinya. Disiplin kerja dapat timbul dalam diri sendiri dan karena adanya perintah, jenis disiplin dapat dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Disiplin yang ditimbulkan dari diri sendiri (*self imposed discipline*).

Disiplin yang timbul dari diri sendiri merupakan disiplin yang timbul atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan timbul atas dasar paksaan atau atas ambisi tertentu. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa lebih menjadi bagian perusahaan sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi peraturan yang berlaku.

2. Disiplin berdasarkan perintah (*command discipline*). Disiplin ini timbul dan tumbuh disebabkan karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini tumbuh bukan atas perasaan yang ikhlas akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman yang lain.

Para ahli menyebutkan beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin yang meliputi disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Menurut Mulyadi (2012), yakni:

1. Disiplin Preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri.
2. Disiplin Korektif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mencegah

supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya.

3. Disiplin Progresif yaitu tindakan memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman-hukuman yang lebih berat. Tindakan indisipliner bisa dilakukan melalui proses: 1) teguran lisan, kalau masih terulang, 2) teguran tertulis (yang menjadi catatan negatif bagi karyawan), kalau masih terulang, 3) skorsing satu minggu, kalau masih terulang, 4) skorsing satu bulan, kalau masih terulang, dan 5) memecat karyawan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Siswanto (2013) faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan bagi bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur adil,serta sesuai kata dengan perbuatan, dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (Waskat) merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan melekat ini berarti atasan harus lebih aktif (pro-aktif) dan langsung mengawasi bentuk perilaku, moral dan gairah kerja serta

kinerja bawahan. Hal ini berarti mengharuskan atasan untuk selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk serta arahan, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit bagi dia untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan setiap indisipliner karyawan semakin banyak.

c. Sifat-sifat Disiplin Kerja

Adapun disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

Besar kecilnya pemberian kompensasi para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal

dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

1. Ada tidaknya keteladanan 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 telah ditetapkan. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

2. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

3. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

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

4. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya.

5. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 6. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 7. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 8. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 9. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.
10. Para karyawan datang ke kantor tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sesuai yang diharapkan perusahaan.
11. Berpakaian rapi. Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
12. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu dalam menggunakan perlengkapan kantor harus hati-hati sehingga tidak terjadi masalah dalam bekerja.
13. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti

cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat

14. Menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

Bagaimana juga dengan mematuhi segala peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Dengan disiplin yang tinggi maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja.

15. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan kinerja juga meningkat.

d. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya, ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Sutrisno (2011) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya sebagai berikut:

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 kerja yang tidak akan melalaikan prosedur kerja.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat 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.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Adapun menurut Siswanto (2013), indikator disiplin kerja itu ada 5 (lima) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis & saling menghargai antar sesama karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Dipta Adi Prawatya (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi	Budaya Organisasi (X1) Disiplin Kerja (X2)	Efektivitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 13 menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Raditya Siggih Jatilaksono (2016)	Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Mardi Astutik (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	Disiplin Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Bertingkat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), baik

		Kabupaten Jombang				secara parsial maupun bersama.
4	Maabut Edward (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada DISPENDA SULUT UPTD TONDANO)	Kepemimpinan (X1) Orientasi Kerja (X2) Budaya Organisasi (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan dan orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano sedangkan budaya organisasitidak berepngaruh dan tidak signfikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano
5	Mochammad Ery Putro Haryadi (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Arisma Dawindo Sarana)	Budaya Organisasi (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai adjusted R-square sebesar 0,529, artinya kontribusi budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan 52,9%. Secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Aufan Hakim (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organsisasi dan Komitmen Organsiasional Terhadap Kinerja Karyawan PT	Kepemimpinan (X1) Budaya Organsisasi (X2) Komitmen Organsiasional	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian Dari hasil uji t di ketahui nilai menunjukkan nilai signifikansi kepemimpinan transformasional mempunyai nilai Sig. sebesar

	BPRS Sukowati Sragen	(X3)		<p>0,010.< 0,05 yang artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen. Sehingga hipotesis pertama H1 diterima.</p> <p>Dari hasil uji t di ketahui nilai menunjukkan nilai signifikansi budaya organisasi mempunyai nilai Sig. sebesar 0,000. < 0,05 yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen. Sehingga hipotesis kedua H2 diterima.</p> <p>Dari hasil uji t_{test} diketahui nilai menunjukkan nilai signifikansi komitmen organisasional Sig. sebesar 0,010. < 0,05 yang artinya komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
--	----------------------	------	--	---

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang terinci menunjukkan dan menjelaskan secara teoritis hubungan antara setiap variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, untuk menyusun hipotesis atas penelitian yang menentukan pengaruh atau hubungan perlu dikemukakan kerangka pemikiran. Untuk memudahkan pembaca dalam memahami tentang masalah judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2015) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Juga menurut Kasmir (2016) bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dimana budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

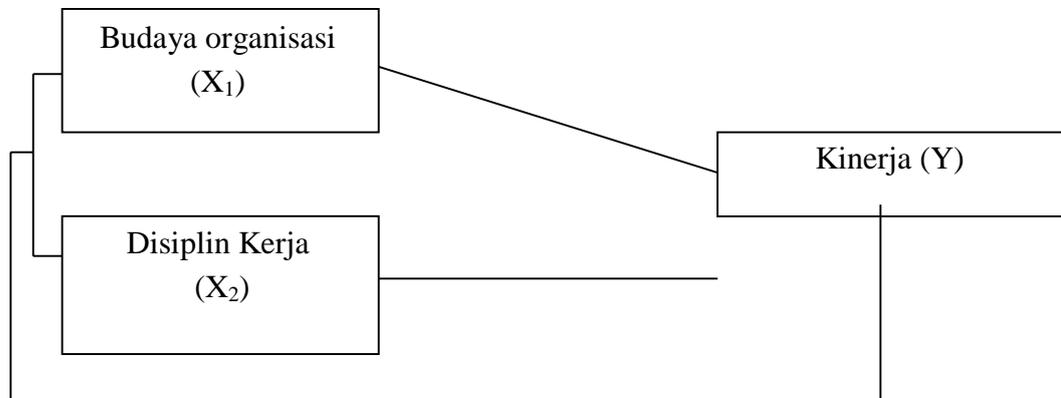
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Singodimejo (Sutrisno, 2016) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Adapun menurut Kasmir (2016) bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dimana disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

3. Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016), “faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dimana budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dimana disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk mnejalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian di atas maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2020)

D. Hipotesis

Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Medan.
2. Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Medan.
3. Diduga Budaya organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibanding dengan penelitian kualitatif. Instrumen pengumpulan data dapat digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya, tidak harus peneliti diri sendiri. Permasalahan dalam penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori. Manuntun (2014).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Infomedia Medan yang beralamat di Jalan S. Parman No. 217 Medan.

Waktu penelitian merujuk pada jadwal penelitian, dari tahap penyusunan proposal sampai penulisan laporan penelitian, yang dinyatakan dalam rentang waktu. Waktu penelitian dilakukan pada Maret sampai dengan Agustus 2020. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

Table 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Tahun 2019/ 2020																							
		Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Seminar Proposal																								
4	Perbaikan Acc Proposal																								
5	Pengumpulan Data																								
6	Pengolahan data																								
7	Penyelesaian Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Data diolah, 2020

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sebagai berikut:

1. Variabel bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini merupakan:

a. Budaya Organisasi (X_1)

Satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Sikap yang ditunjukkan karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2. Variabel terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini merupakan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator variabel dapat dijelaskan pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi mengacu pada Suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Robbins dan Judge, (2015)	1. Inovasi dan pengambilan resiko. 2. Memperhatikan detail. 3. Orientasi pada hasil. 4. Orientasi pada orang. Orientasi pada tim. Keagresifan. Stabilitas. Robbins dan Judge, (2015)	1. Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko. 2. Tingkat para pekerja didorong diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail. 3. Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya. 4. Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi.	<i>Likert</i>
			5. Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu. 6. Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai. 7. Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status <i>quo</i> yang kontras dengan pertumbuhan.	

Disiplin Kerja	sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Singodimejo (2016)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan Singodimejo (2011)	1. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. 2. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakuka oleh para karyawan dalam perusahaan.	<i>Likert</i>
Kinerja	Hasil kerja secara kualitas dan Kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017)	Kualitas Kerja 1. Kuantitas Kerja 2. Pelaksanaan Tugas 3. Tanggung Jawab Mangkunegara (2011)	1. Seberapa baik karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2. Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Dapat diukur dengan kecepatan kerja karyawan masing- masing. 3. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan 4. Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	<i>Likert</i>

Sumber: Olahan Penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) "Populasi merupakan suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen merupakan unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan". Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang terdapat pada PT Infomedia Medan, yang

berjumlah 43 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) "Sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya". Karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang maka sampel yang diambil seluruh dari populasi yaitu 43 orang karyawan dengan mengambil sampel secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik memilih sample dari suatu populasi berdasarkan pertimbangan tertentu, baik pertimbangan ahli maupun pertimbangan ilmiah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan merupakan:

1. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh melalui data-data dari PT Infomedia Medan.
2. Kuisisioner (*questionnaire*) yang diberikan, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada karyawan yang dijadikan sampel. Adapun kuisisioner dari penelitian ini merupakan sebagai berikut

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan merupakan:

Tabel 3.3 Skor Kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Olahan Penulis (2020)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014). Validitas merupakan tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar 0.3, maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, Manullang dan Pakpahan (2014). Dalam

penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha Cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha Cronbach* diatas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,6.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r_{α} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pertanyaan *reliable*.
- 2) Jika r_{α} negatif atau $<$ dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak *reliable*

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian merupakan model yang terbaik, Manullang dan Pakpahan (2014). Modal dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi kalsik, yaitu normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali dalam Rusiadi *et al* (2015).

1. Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel *dependent* sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Data dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

2. Uji *Probability Plot (P-Plot)*

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3. Uji *Kolmogorof Smirnov (K-S)*

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai K-S merupakan *Asymp. Sing (2 Tailed) > 0.05*.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas merupakan model yang memiliki nilai *tolerance > 0,01* atau jika nilai *variance inflation factor (VIF) < 10*.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Arif (Manullang dan Pakpadahn, 2014)

dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik merupakan yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya *heterokedastisitas* dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi *Heterokestisitas*.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titi-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *Heterokedastisitas*.

3. Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Budaya organisasi, disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS* untuk mempercepat perhitungan regresi.

Adapun persamaan regresinya merupakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana: Y = Kinerja

 a = Intersep

 X₁ = Budaya organisasi

X_2 = Disiplin

b = Koefisien regresi

e = Variabel lain yang tidak diteliti

4. Pengujian Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusannya antara lain:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$
- b. H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

2) Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan

keputusannya adalah sebagai berikut: a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha$ 5% (0,05) b. H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha$ 5% (0,05).

5. Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinansi (R^2). Koefisien determinansi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Berikut rumusnya: $D = r_{xy}^2 \times 100\%$.

Dengan demikian, hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variable X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinansi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Sebaliknya jika determinansi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT Infomedia menjadi perusahaan pertama penyedia layanan informasi telepon di Indonesia pada tahun 1975. PT Infomedia telah menerbitkan Buku Petunjuk Telepon Telkom *Yellow Pages* di bawah sub divisi Elnusa GTDI anak dari perusahaan Pertamina. Perkembangan yang tercatat selanjutnya adalah berdirinya PT Elnusa *Yellow Pages* pada tanggal 20 Juni 1984 dan berubah nama di tahun 1995 menjadi PT Infomedia pada saat PT Telkom Tbk menanamkan investasi.

Untuk mendukung implementasi *Good Corporate Governance* dalam setiap aspek kegiatan perusahaan, Infomedia telah mengeluarkan kebijakan pedoman tata kelola perusahaan di tahun 2008 dan pada tanggal 30 Juni 2009 PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) melalui PT Multimedia Nusantara (Metra), anak perusahaan yang 99,99% milik Telkom (selanjutnya disebut Telkom Group) telah menandatangani *Shares Sales & Purchase Agreement* (SPA) untuk membeli 49% saham PT Infomedia (Infomedia) milik PT Elnusa Tbk (Elnusa), sehingga 100% saham PT Infomedia secara resmi dimiliki oleh Telkom Group.

Kini, sesuai dengan visi menjadi penyedia layanan informasi terintegrasi dan solusi media digital yang utama di kawasan regional serta komitmen untuk senantiasa memberikan layanan terbaik bagi pengguna dan pelanggan, Infomedia telah melaksanakan transformasi bisnis dari 3 Pilar Bisnis (Layanan Direktori,

Layanan *Contact Center* dan Layanan Konten) menjadi Layanan *Contact Center & Outsourcing* dan Layanan *Digital Media & Rich Content (DMRC)*.

Layanan *Contact Center & Outsourcing* Infomedia merupakan layanan outsourcing seluruh proses bisnis perusahaan yang meliputi : *Contact Center Services, HR Services, IT Services* dan *Back Office Services*. Sedangkan DMRC Infomedia adalah layanan informasi berbasis direktori yang dapat diakses melalui berbagai media, seperti : *printed (Yellow Pages, White Pages & Direktori Khusus & Media Komunitas)*, *mobile (mobile application, SMS Broadcast, QR Code, Layanan 108, My Mobile Directory 108, myyellowpages.co.id)* dan *online (online ad, e-commerce, membership, online game, web development)*. Keseluruhan produk dan layanan Infomedia merupakan komitmen perusahaan dalam memberikan solusi layanan informasi dan komunikasi yang prima bagi pelanggan dan masyarakat di Indonesia.

a) Logo Perusahaan



Gambar 4.1 Logo Perusahaan
Sumber : Olahan Penulis (2020)

b) Visi dan Misi

1) Visi

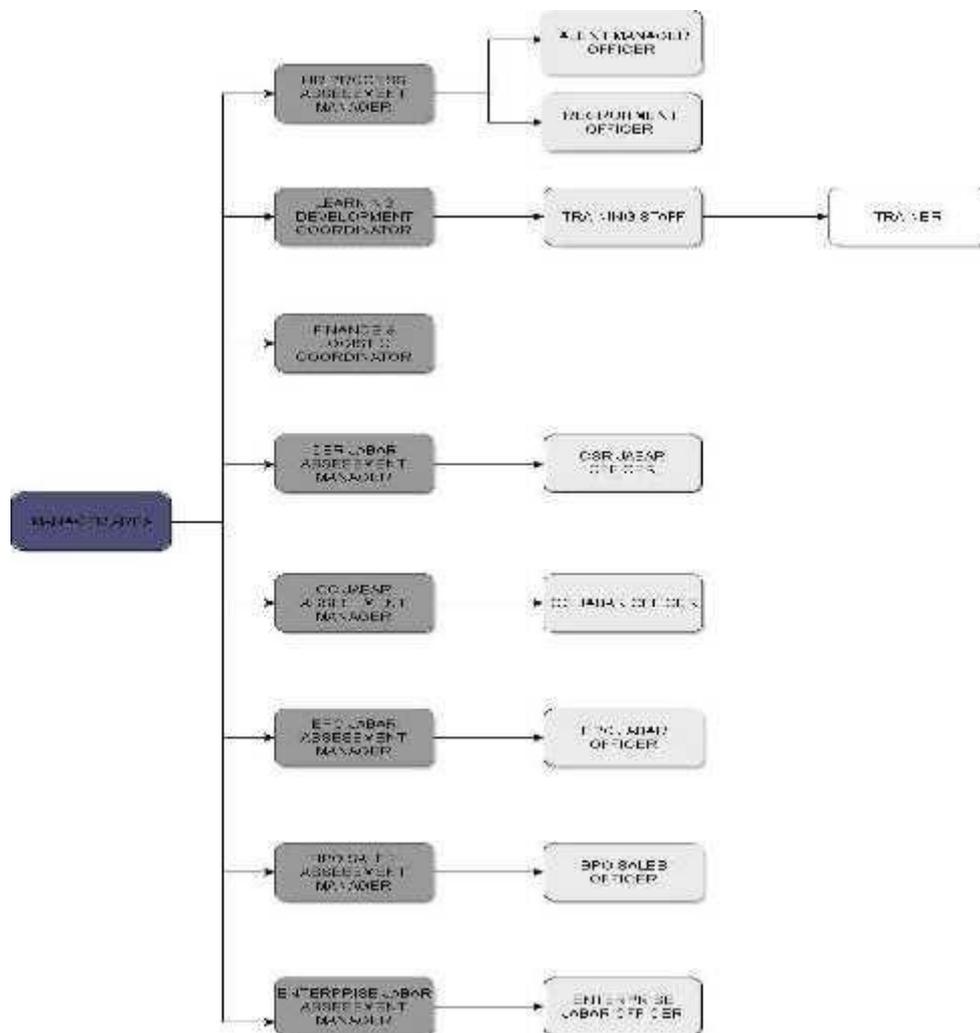
Visi PT. Infomedia adalah “*Menjadi Pemimpin Layanan Informasi di Pasar Regional*”

2) Misi

Misi PT. Infomedia adalah menjadi *industry role model* dalam menciptakan nilai tambah bagi pihak yang berkepentingan dengan menyediakan layanan seperti *Business Process Outsourcing*, *Knowledge Process Outsourcing* dan komunikasi pemasaran terpadu

2. Struktur Organisasi PT. Infomedia

Struktur Organisasi PT. Infomedia



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Infomedia

Sumber : Olahan Penulis (2020)

Dari gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa struktur organisasi tertinggi adalah Manager Area yang dibawahnya terdapat delapan Direktorat lainnya, yaitu

1. *Human Resource (HR) Process Assessment Manager* bagian ini membawahi dua divisi yaitu *Talent Manager Officer* dan *Recruitment Officer*.
2. *Learning Development Coordinator* membawahi Divisi *Training Staff*.
Dibawah divisi *Training Staff* terdapat *Trainer*.
3. *Finance & Logistic Coordinator*.
4. *Corporate Social Responsibility (CSR) Jawa Barat Assessment Manager* membawahi *Corporate Social Responsibility (CSR) Jawa Barat Officer*.
5. *Call Center (CC) Jawa Barat Assessment Manager* membawahi *Call Center (CC) Jawa Barat Officer*.
6. *Business Process Outsourcing (BPO) Jawa Barat Assessment Manager* bagian ini membawahi *Business Process Outsourcing (BPO) Jabar Officer*.
7. *Business Process Outsourcing (BPO) Sales Assessment Manager* membawahi *Business Process Outsourcing (BPO) Sales Officer*.
8. *Enterprise Jawa Barat Assessment Manager* bagian ini membawahi *Enterprise Jawa Barat Officer*.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	26	60,5	60,5	60,5
Valid Perempuan	17	39,5	39,5	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Infomedia yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 60,5 % dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18 - 25 Tahun	21	48,8	48,8	48,8
Valid 26 - 33 Tahun	13	30,2	30,2	79,1
34 - 41 Tahun	9	20,9	20,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Infomedia yang menjadi responden berusia 18-25 tahun, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 48,8% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	26	60,5	60,5	60,5
Valid S1	17	39,5	39,5	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Infomedia yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 60,5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 5 Tahun	21	48,8	48,8	48,8
Valid 6 - 10 Tahun	22	51,2	51,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Infomedia yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 51,2% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan disiplin kerjaserta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 43 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Tidak Baik
2	2 – 2,9	Tidak Baik
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Budaya Organisasi)

Variabel Budaya Organisasi (X_1) dibentuk oleh 7 (tujuh) indikator yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan resiko ($X_{1.1}$), memperhatikan detail ($X_{1.2}$), orientasi pada hasil ($X_{1.3}$), orientasi pada orang ($X_{1.4}$), orientasi tim ($X_{1.5}$), keagresifan ($X_{1.6}$) dan stabilitas ($X_{1.7}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.12.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan berani untuk mengambil resiko dalam bekerja		Karyawan memiliki ide untuk memajukan perusahaan		Karyawan di dukung dalam berinovasi oleh pihak perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	23,3	8	18,6	10	23,3
Netral	19	44,2	15	34,9	19	44,2
Setuju	13	30,2	15	34,9	12	27,9
Sangat Setuju	1	2,3	5	11,6	2	4,7
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
Mean	3,1163		3,3453		3,1345	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator inovasi dan pengambilan resiko direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan berani untuk mengambil resiko dalam bekerja, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1163. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan berani untuk mengambil resiko dalam bekerja.
2. Untuk item Karyawan memiliki ide untuk memajukan perusahaan, sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan netral dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3453. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia, cukup baik

- mengenai Karyawan memiliki ide untuk memajukan perusahaan.
3. Untuk item Karyawan di dukung dalam beronivasi oleh pihak perusahaan sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1345. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan di dukung dalam beronivasi oleh pihak perusahaan.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Memperhatikan Detail (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan sangat memperhatikan setiap detail pekerjaan yang ada		Karyawan mampu menganalisa suatu masalah		Karyawan mampu mengerjakan tanggung jawabnya dengan tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18,6	7	16,3	9	20,9
Netral	17	39,5	16	37,2	12	27,9
Setuju	13	30,2	18	41,9	19	44,2
Sangat Setuju	5	11,6	2	4,7	3	7,0
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
Mean	3,3488		3,3488		3,3721	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator memperhatikan detail direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan sangat memperhatikan setiap detail pekerjaan yang ada sebanyak 17 responden (39,5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,3488. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan sangat memperhatikan setiap detail pekerjaan yang ada.
2. Untuk item Karyawan mampu menganalisa suatu masalah, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3488. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan mampu menganalisa suatu masalah.

3. Untuk item Karyawan mampu mengerjakan tanggung jawabnya dengan tepat, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3721. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan mampu mengerjakan tanggung jawabnya dengan tepat.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Pada Hasil (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan teliti dalam mengerjakan pekerjaannya		Karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai tujuan perusahaan		Karyawandidukung dalam proses melakukan suatu pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	23,3	8	18,6	8	18,6
Netral	20	46,5	17	39,5	17	39,5
Setuju	12	27,9	18	41,9	18	41,9
Sangat Setuju	1	2,3	-	-	-	-
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
Mean	3,0930		3,2326		3,2326	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator orientasi pada hasil pekerjaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan teliti dalam mengerjakan pekerjaannya, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,0930. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Untuk item Karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai tujuan perusahaan, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2326. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai tujuan perusahaan.

3. Untuk item Karyawan didukung dalam proses melakukan suatu pekerjaan, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2326. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan didukung dalam proses melakukan suatu pekerjaan.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Pada Orang (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan merasa dipedulikan dalam proses bekerja		Karyawan ikut serta dalam pengambilan keputusan		Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan manajemen perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	27,9	10	23,3	7	16,3
Netral	12	27,9	17	39,5	13	30,2
Setuju	12	27,9	15	34,9	18	41,9
Sangat Setuju	7	16,3	1	2,3	5	11,6
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
Mean	3,3256		3,1628		3,4884	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator orientasi pada orang direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan merasa dipedulikan dalam proses bekerja, sebanyak 12 responden (27,9%) menyatakan tidak setuju, netral dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3256. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan merasa dipedulikan dalam proses bekerja.
2. Untuk item Karyawan ikut serta dalam pengambilan keputusan, sebanyak 17 responden (39,5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1628. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan ikut serta dalam pengambilan keputusan.
3. Untuk item Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan manajemen

perusahaan, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,4884. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan manajemen perusahaan.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Orientasi Pada Tim ($X_{1,5}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan merasa penilaian kerja berdasarkan tim kerja		Karyawan diawasi dalam strategi bekerja		Karyawan dinilai kerjanya sesuai dengan standar yang ada	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	16,3	8	18,6	7	16,3
Netral	14	32,6	16	37,2	13	30,2
Setuju	10	23,3	14	32,6	18	41,9
Sangat Setuju	12	27,9	5	11,6	5	11,6
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
<i>Mean</i>	3,6279		3,3721		3,4884	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator orientasi pada tim direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan merasa penilaian kerja berdasarkan tim kerja, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,6279. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan merasa penilaian kerja berdasarkan tim kerja.
2. Untuk item Karyawan diawasi dalam strategi bekerja, sebanyak 16 responden (37,2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,3721. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan diawasi dalam strategi bekerja.
3. Untuk item Karyawan dinilai kerjanya sesuai dengan standar yang ada,

sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,4884. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan dinilai kerjanya sesuai dengan standar yang ada.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keagresifan ($X_{1.6}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan memiliki hubungan baik dengan yang lainnya		Karyawan merasa persaingan terlalu tinggi		Karyawan bersemangat dengan rutinitas pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18,6	6	14,0	11	25,6
Netral	19	44,2	22	51,2	18	41,9
Setuju	11	25,6	14	32,6	12	27,9
Sangat Setuju	5	11,6	1	2,3	2	4,7
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
Mean	3,3023		3,2326		3,1163	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator keagresifan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan memiliki hubungan baik dengan yang lainnya, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,3023. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan memiliki hubungan baik dengan yang lainnya.
2. Untuk item Karyawan merasa persaingan terlalu tinggi, sebanyak 22 responden (51,2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,2326. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan merasa persaingan terlalu tinggi.
3. Untuk item Karyawan bersemangat dengan rutinitas pekerjaan, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1163. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan

bersemangat dengan rutinitas pekerjaan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Stabilitas ($X_{1.7}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan merasa pekerjaannya terlalu ditekan		Karyawan menyalurkan kemampuan dengan tugas pada pekerjaannya		Karyawan mengakui kekuasaan pimpinannya tersebut	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18,6	5	11,6	10	23,3
Netral	17	39,5	21	48,8	19	44,2
Setuju	13	30,2	16	37,2	12	27,9
Sangat Setuju	5	11,6	1	2,3	2	4,7
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
Mean	3,3488		3,3023		3,1395	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator stabilitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan merasa pekerjaannya terlalu ditekan, sebanyak 17 responden (39,5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,3488. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan merasa pekerjaannya terlalu ditekan.
2. Untuk item Karyawan menyalurkan kemampuan dengan tugas pada pekerjaannya, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,3065. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan menyalurkan kemampuan dengan tugas pada pekerjaannya.
3. Untuk item Karyawan mengakui kekuasaan pimpinannya tersebut, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1395. Jawaban

ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan mengakui kekuasaan pimpinannya tersebut.

B. Variabel X_2 (Disiplin Kerja)

Variabel disiplin kerja (X_2) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu ($X_{2.1}$), taat terhadap peraturan perusahaan ($X_{2.2}$), taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ($X_{2.3}$) dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan ($X_{2.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.13 s/d Tabel 4.16.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan		Karyawan mematuhi peraturan jam pulang kerja dari perusahaan		Karyawan meluangkan waktu istirahatnya semaksimal mungkin	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	20,9	10	23,3	6	14,0
Netral	8	18,6	15	34,9	18	41,9
Setuju	12	27,9	14	32,6	14	32,6
Sangat Setuju	14	32,6	4	9,3	5	11,6
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
<i>Mean</i>	3,7209		3,2791		3,4186	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator taat terhadap aturan waktu direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan

- nilai rata-rata 3,7209. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan.
2. Untuk item Karyawan mematuhi peraturan jam pulang kerja dari perusahaan sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,2791. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan mematuhi peraturan jam pulang kerja dari perusahaan.
3. Untuk item Karyawan meluangkan waktu istirahatnya semaksimal mungkin sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,4186. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan meluangkan waktu istirahatnya semaksimal mungkin.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Perusahaan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan patuh terhadap peraturan dasar perusahaan		Karyawan mampu mengikuti cara berpakaian seragam sebelum memulai pekerjaannya di perusahaan		Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan jabatannya di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18,6	9	20,9	8	18,6
Netral	16	37,2	24	55,8	21	48,8
Setuju	14	32,6	7	16,3	13	30,2
Sangat Setuju	5	11,6	3	7,0	1	2,3
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
Mean	3,3721		3,0930		3,1628	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator taat terhadap peraturan perusahaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan patuh terhadap peraturan dasar perusahaan sebanyak 16 responden (37,2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,3721. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan patuh terhadap peraturan dasar perusahaan.
2. Untuk item karyawan mampu mengikuti cara berpakaian seragam sebelum memulai pekerjaannya di restoran, sebanyak 24 responden (55,8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,0930. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai karyawan mampu mengikuti cara berpakaian seragam sebelum memulai pekerjaannya di restoran.
3. Untuk item Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan jabatannya di perusahaan, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1628. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan jabatannya di perusahaan.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu bertingkah laku sopan di lingkungan kerja		Karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya		Karyawan mampu berhubungan baik dengan rekan kerja dari unit lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	11	25,6	7	16,3	8	18,6
Netral	20	46,5	15	34,9	21	48,8
Setuju	11	25,6	16	37,2	13	30,2
Sangat Setuju	1	2,3	5	11,6	1	2,3
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
Mean	3,0465		3,4419		3,1628	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan mampu bertingkah laku sopan di lingkungan kerja, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,0465. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan mampu bertingkah laku sopan di lingkungan kerja.
2. Untuk item karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, sebanyak 16 responden (37,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,4419. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.
3. Untuk item karyawan mampu berhubungan baik dengan rekan kerja dari unit lain, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,1628. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai karyawan mampu berhubungan baik dengan rekan kerja dari unit lain.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu mematuhi peraturan maupun intruksi dari perusahaan		Karyawan mampu menaati peraturan apa saja yang boleh dilakukan di perusahaan		Karyawan mampu menaati peraturan yang sifatnya tidak boleh dilakukan di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18,6	9	20,9	10	23,3
Netral	21	48,8	21	48,8	20	46,5
Setuju	13	30,2	12	27,9	12	27,9
Sangat Setuju	1	2,3	1	2,3	1	2,3
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
Mean	3,1628		3,1163		3,0930	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan mampu mematuhi peraturan maupun intruksi dari perusahaan, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1628. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan mampu mematuhi peraturan maupun intruksi dari perusahaan.
2. Untuk item Karyawan mampu menaati peraturan apa saja yang boleh dilakukan di perusahaan, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1163. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan mampu menaati peraturan apa saja yang boleh dilakukan di perusahaan.
3. Untuk item Karyawan mampu menaati peraturan yang sifatnya tidak boleh dilakukan di perusahaan, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,0930. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan mampu menaati peraturan yang sifatnya tidak boleh dilakukan di perusahaan.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel kinerja karyawan (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari kualitas kerja (Y.₁), kuantitas kerja (Y.₂), pelaksanaan tugas (Y.₃), dan tanggung jawab (Y.₄). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.17 s/d Tabel 4.20.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan berusaha sangat keras untuk memperbaiki kualitas kerja di masa lalunya		Karyawan tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugasnya pada perusahaan tersebut		Karyawan merasa puas ketika menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	11	25,6	11	25,6	10	23,3
Netral	11	25,6	19	44,2	19	44,2
Setuju	20	46,5	13	30,2	13	30,2
Sangat Setuju	1	2,3	-	-	1	2,3
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
Mean	3,2558		3,0465		3,1163	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator kualitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan berusaha sangat keras untuk memperbaiki kualitas kerja di masa lalunya, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2558. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai karyawan berusaha sangat keras untuk memperbaiki kualitas kerja di masa lalunya.
2. Untuk item karyawan tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugasnya pada perusahaan tersebut, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1163. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai karyawan tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugasnya pada perusahaan tersebut.
3. Untuk item karyawan merasa puas ketika menyelesaikan pekerjaan yang sulit,

sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,0465. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai karyawan merasa puas ketika menyelesaikan pekerjaan yang sulit.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan giat dalam mengerjakan tugasnya di perusahaan		Karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan		Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	23,3	10	23,3	7	16,3
Netral	18	41,9	19	44,2	19	44,2
Setuju	15	34,9	13	30,2	16	37,2
Sangat Setuju	-	-	1	2,3	1	2,3
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
Mean	3,1163		3,1163		3,2558	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.18 indikator kuantitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan giat dalam mengerjakan tugasnya di perusahaan, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1163. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan giat dalam mengerjakan tugasnya di perusahaan.
2. Untuk item karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1163. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.
3. Untuk item karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan

tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,2558. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelaksanaan Tugas (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas tentang perusahaan		Karyawan saling menolong teman kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya di perusahaan		Karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan jujur sesuai perintah dengan tidak melakukan tindakan lain yang dapat merugikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	20,9	9	20,9	7	16,3
Netral	10	23,3	19	44,2	19	44,2
Setuju	24	55,8	15	34,9	16	37,2
Sangat Setuju	-	-	-	-	1	2,3
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
Mean	3,3488		3,1395		3,2558	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.19 indikator pelaksanaan tugas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan memiliki pengetahuan yang luas tentang perusahaan, sebanyak 24 responden (55,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3488. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai Karyawan memiliki pengetahuan yang luas tentang perusahaan.
2. Untuk item karyawan saling menolong teman kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya di perusahaan, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1395. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai karyawan saling menolong teman

kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya di perusahaan.

3. Untuk item karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan jujur sesuai perintah dengan tidak melakukan tindakan lain yang dapat merugikan perusahaan, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,2558. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan jujur sesuai perintah dengan tidak melakukan tindakan lain yang dapat merugikan perusahaan.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan memahami SOP yang berlaku di perusahaan		Karyawan diberikan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan masing-masing di restoran		Karyawan memiliki kesadaran tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	20,9	9	20,9	10	23,3
Netral	10	23,3	19	44,2	19	44,2
Setuju	24	55,8	14	32,6	11	25,6
Sangat Setuju	-	-	1	2,3	3	7,0
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0
Mean	3,3488		3,1628		3,1628	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2020)

Berdasarkan Tabel 4.20 indikator tanggung jawab direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan memahami SOP yang berlaku di perusahaan, sebanyak 24 responden (55,8 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,3488. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai karyawan Karyawan memahami SOP yang berlaku di perusahaan.
2. Untuk item karyawan diberikan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan masing-masing di restoran, sebanyak 19 responden (44,2%)

- menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1628. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai karyawan diberikan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan masing-masing di restoran.
3. Untuk item karyawan memiliki kesadaran tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,1628. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Infomedia cukup baik mengenai karyawan memiliki kesadaran tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.21

Uji Validitas (X_1) Budaya Organisasi Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	66,0698	98,447	,628	,890
Pernyataan X1.2	65,7907	96,979	,608	,890
Pernyataan X1.3	66,0465	97,617	,647	,890
Pernyataan X1.4	65,8372	97,282	,595	,891
Pernyataan X1.5	65,8372	102,759	,336	,897
Pernyataan X1.6	65,8140	101,393	,373	,897
Pernyataan X1.7	66,0930	100,086	,529	,893
Pernyataan X1.8	65,9535	100,141	,550	,892
Pernyataan X1.9	65,9535	100,141	,550	,892
Pernyataan X1.10	65,8605	100,123	,363	,898
Pernyataan X1.11	66,0233	98,309	,619	,890
Pernyataan X1.12	65,6977	97,025	,620	,890
Pernyataan X1.13	65,5581	97,157	,506	,894
Pernyataan X1.14	65,8140	96,536	,636	,889
Pernyataan X1.15	65,6977	97,025	,620	,890

Pernyataan X1.16	65,8837	101,915	,337	,898
Pernyataan X1.17	65,9535	101,760	,462	,894
Pernyataan X1.18	66,0698	99,400	,521	,893
Pernyataan X1.19	65,8372	101,425	,360	,897
Pernyataan X1.20	65,8837	103,010	,379	,896
Pernyataan X1.21	66,0465	97,617	,647	,890

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 21 (dua puluh satu) butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.22
Uji Validitas (X₂) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	35,3488	44,233	,412	,914
Pernyataan X2.2	35,7907	44,312	,530	,903
Pernyataan X2.3	35,6512	43,423	,655	,897
Pernyataan X2.4	35,6977	46,168	,378	,911
Pernyataan X2.5	35,9767	43,928	,669	,896
Pernyataan X2.6	35,9070	43,086	,821	,890
Pernyataan X2.7	36,0233	43,880	,700	,895
Pernyataan X2.8	35,6279	43,239	,647	,897
Pernyataan X2.9	35,9070	43,086	,821	,890
Pernyataan X2.10	35,9070	44,277	,691	,896
Pernyataan X2.11	35,9535	43,188	,799	,891
Pernyataan X2.12	35,9767	43,785	,714	,894

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pertanyaan pada variabel loyalitas dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.23
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	35,0698	38,400	,712	,905
Pernyataan Y.2	35,2791	41,111	,539	,913
Pernyataan Y.3	35,2093	40,550	,566	,912
Pernyataan Y.4	35,2093	40,169	,635	,908
Pernyataan Y.5	35,2093	40,550	,566	,912
Pernyataan Y.6	35,0698	39,209	,748	,904
Pernyataan Y.7	34,9767	38,642	,751	,903
Pernyataan Y.8	35,1860	40,584	,608	,910
Pernyataan Y.9	35,0698	39,209	,748	,904
Pernyataan Y.10	34,9767	38,642	,751	,903
Pernyataan Y.11	35,1628	40,282	,602	,910
Pernyataan Y.12	35,1628	39,140	,642	,908

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji Realibilitas.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas (X₁) Budaya Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	21

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,898 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 21 butir pernyataan pada variable budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas (X₂) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,906 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.26
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	12

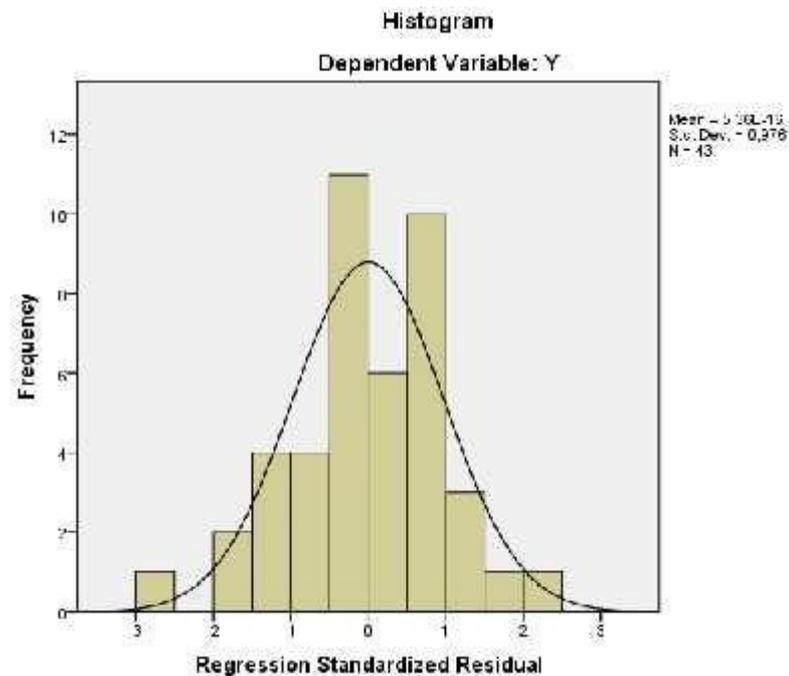
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,915 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji histogram normalitas.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

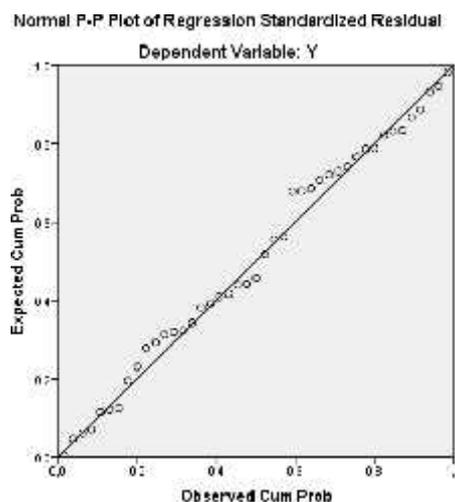
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji P-Plot Normalitas



Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*.

Tabel 4.27
Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,97017197
	Absolute	,100
Most Extreme Differences	Positive	,055
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,656
Asymp. Sig. (2-tailed)		,783

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,783 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,783 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Multikolinearitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas

dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.28
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,066	5,439	2,770	,008		
Budaya Organisasi	-,063	,095	-,659	,514	,624	1,603
Disiplin Kerja	,706	,138	5,110	,000	,624	1,603

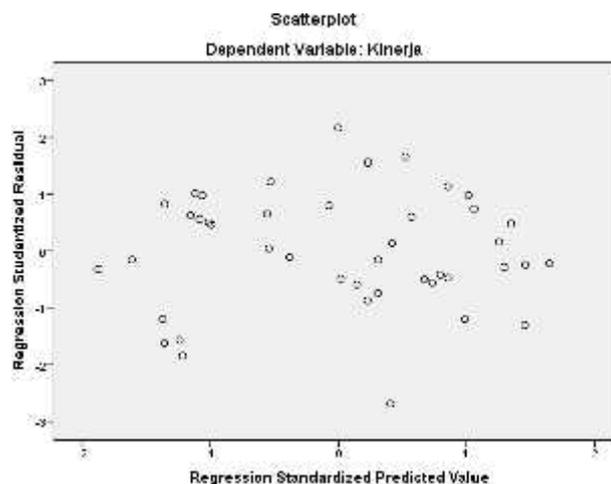
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.28 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 10 antara lain adalah budaya organisasi $1,603 < 10$ dan disiplin kerja $1,603 < 10$, serta nilai *Tolerance* budaya organisasi $0,624 > 0,1$ dan disiplin kerja $0,624 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Heteroskedastisitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.5 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Regresi Linier Berganda.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.29 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,066	5,439	2,770	,008		
Budaya Organisasi	-,063	,095	-,659	,514	,624	1,603
Disiplin Kerja	,706	,138	5,110	,000	,624	1,603

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.29 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 15,066 + -0,063X_1 + 0,706X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 15,066.
- Jika terjadi peningkatan budaya organisasi 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0,063.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,706.

Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Simultan (Uji F).

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.30 Uji SimultanANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	931,932	2	465,966	17,965	,000 ^b
Residual	1037,510	40	25,938		
Total	1969,442	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 17,965 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Parsial (Uji t)

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.31
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,066	5,439	2,770	,008		
Budaya Organisasi	-,063	,095	-,659	,514	,624	1,603
Disiplin Kerja	,706	,138	5,110	,000	,624	1,603

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.31 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ t_{hitung} sebesar -0,659 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dan signifikan sebesar 0,514, sehingga $t_{hitung} -0,659 < t_{tabel} 1,68$ dan signifikan $0,514 > 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 5,110 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,110 > t_{tabel} 1,68$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji R^2 .

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.32 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,473	,447	5,09281

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,447 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 44,7% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya $100\% - 44,7\% = 55,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, motivasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Infomedia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,659 dengan sig. 0,514. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dengan kata lain ketika budaya organisasi di PT Infomedia yang

terdiri inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi tim, orientasi pada orang, orientasi pada hasil, keagresifan dan stabilitas meningkat, maka kinerja karyawan PT Infomedia akan menurun pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Edward S. Maabuat (2016), menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 yaitu Karyawan merasa aktivitas bekerja hanya dinilai berdasarkan tim saja bukan per orang atau individual dan pada poin 2 yaitu Karyawan masih kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya, telah terjawab bahwasanya kinerja di PT Infomedia tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT Infomedia, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,110 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh PT Infomedia akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT Infomedia secara bersamaan sebesar 0,706 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja di PT Infomedia yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan

taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan meningkat, maka kinerja karyawan PT Infomedia akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian RS Jatilaksono (2016), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 3 yaitu Karyawan masih belum memahami peraturan dasar yang ada dalam perusahaannya pada poin 4 yaitu Karyawan masih ada yang bertingkah laku tidak sopan di perusahaan telah terjawab.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja PT Infomedia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 17,965 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan budaya organisasi yang dilakukan oleh PT Infomedia akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT Infomedia secara bersamaan. Dengan kata lain ketika budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi tim, orientasi pada orang, orientasi pada hasil, keagresifan dan stabilitas. Disiplin kerja yang terdiri dari taat terhadap aturan

waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan maka kinerja karyawan PT Infomedia akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1-6 yaitu Karyawan merasa aktivitas bekerja hanya dinilai berdasarkan tim saja bukan per orang atau individual, Karyawan masih kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya, Karyawan masih belum memahami peraturan dasar yang ada dalam perusahaan, Karyawan masih ada yang bertingkah laku tidak sopan di perusahaan, Karyawan masih memiliki pengetahuan yang kurang terhadap peraturan dan SOP di perusahaan dan Karyawan merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pada perusahaan tersebut.

Hasil determinasi (R^2) dari angka *Adjusted R Square* 0,447 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 44,7% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 44,7\% = 55,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, kompetensi, kompensasi dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia.
3. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Infomedia.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 17,965 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{table} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 3,23=(17,965>3,23). Nilai R sebesar 0,447 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan pada instansi untuk mempertahankan penilaian kerja yang berdasarkan tim kerjanya dan selanjutnya disarankan juga kepada instansi untuk memperhatikan karyawan yang masih kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Disarankan pada instansi untuk mempertahankan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan dan selanjutnya disarankan juga kepada instansi untuk memperhatikan karyawan yang bertingkah laku tidak sopan di perusahaan dengan solusi pimpinan harus selalu mengingatkan kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan acuan SOP yang telah ditetapkan.
3. Disarankan pada instansi untuk mempertahankan yang memiliki pengetahuan luas dan memahami SOP pada perusahaan dan selanjutnya disarankan juga kepada instansi untuk memperhatikan karyawan yang merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pada perusahaan tersebut dengan solusi pimpinan memberikan pelatihan terhadap karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu permasalahan serta harus memiliki rasa tanggung jawab karena tanggung jawab merupakan tugas utama untuk meningkatkan kesejahteraan perusahaan dan karyawan tersebut dan kepada peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan populasi lebih besar dan objek penelitian pada PT Infomedia. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya, pelatihan, upah, lingkungan kerja dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Arwildayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Alfabeta. Bandung
- Asang, Sulaiman. 2013. *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas: Perspektif Organisasi Publik*. Brilian Internasional. Surabaya
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, Isbn 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Ghozali, I. W. 2015 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. 2012 Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Roesdakarya
- Ma'arif Syamsul M dan Kartika Lindawati. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. IPB Press. Bogor
- Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Pakpahan, Manuntun. 2014. *Metodologi Penelitian*. Medan: Perdana Mulya Sarana
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2011. *Perilaku Organisasi "Organizational Behavior" Edisi 12 Buku 2*. Salemba Empat. Jakarta
- Siswanto, Sastrohadiwiryono, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Bumi Aksara

JURNAL DAN INTERNET

- Adi Dipta, 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi*. Semarang. <https://ejournal3.undip.ac.id> (04/03/20 Rabu, Pukul 14:04 Wib).

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpub. *Jepa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, And H. M. Ritonga. (2017). "The Effect Of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, And Brand Image To The Purchasing Decision On Cosmetic Products (Case Study On Consumers Of Sari Ayu Martha Tilaar In Binjai City)". *International Journal Of Global Sustainability*, Issn 1937-7924, Vol. 1, No. 1, Pp. 55-66.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, Dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect Of Personality On Organizational Citizenship Behavior: The Case Of University Lecturers". *International Journal Of Recent Technology And Engineering (Ijrte)*, Volume 8 No. 2s, Pp. 412-416.
- Astutik Mardi, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Jombang. Jawa Timur*. <https://ojs.umsida.ac.id> (04/03/20 Rabu, Pukul 15:01 Wib).
- Ery Mochammad, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arisma Dawindo Sarana*. <http://Repository.uinjkt.ac.id> (04/03/20 Rabu, Pukul 15:21 Wib).
- Hakim AUFAN, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Sukowati Sragen*. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id> (04/03/20 Rabu, Pukul 15:58 Wib).
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.

- Maabut Edward, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di di Dispenda Sulut UPTD Tondano. Sulawesi Utara*. <https://ejournal.unsrat.ac.id> (05/03/20 Kamis, Pukul 19:09 Wib).
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E–Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7dr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Rusiadi, R. (2018). *Pedoman Sentra Jurnal Online*. Jepa, 3(1), 1-10.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions Of Cultural Intelligence And Technology Skills On Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Singgih Raditya, 2015. *Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Negeri Yogyakarta. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. <https://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id> (05/03/20 Kamis, Pukul 19:45 Wib).
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- Zai Fudin. 2013. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung*. Universitas Winaya Mukti Bandung. <http://fudinzainal.com> (05/03/20 Kamis, Pukul: 20:15 Wib).