

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YUPI
INDO JELLY GUM DIVISI PRODUKSI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Menyelesaikan Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

SITI HAFSAH

NIM : 2016511003

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Kegagalan hanya akan terjadi bila kita menyerah

Don't be afraid to start before you try

Keep moving forward, never give up

Do it then try.

persembahan

skripsi ini acha persembahkan kepada keluarga

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Siti Hafсах

NIM : 2016511003

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, 7 Februari 2020

Siti Hafсах

NIM: 2016511003

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama mahasiswa : Siti Hafsa
NIM : 2016511003
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum.

Bogor, 7 Februari 2020

Dosen Pembimbing,

Muh. Ali Maskuri, SE., MM.,

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YUPI INDO
JELLY GUM**



SITI HAFSAH
NIM : 2016511003

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Kamis tanggal 10 bulan September 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA

- | | |
|--|--|
| 1. <u>Dr. Slamet Ahmadi, MM</u>
Ketua Penguji | <u>Td. Tangan</u>
Tanggal : 10 September 2020 |
| 2. <u>Rasipan, SH, MM</u>
Anggota | <u>Td. Tangan</u>
Tanggal : 10 September 2020 |
| 3. <u>Muh. Ali Maskuri, MM</u>
Anggota | <u>Td. Tangan</u>
Tanggal : 10 september 2020 |

Menyetujui

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widiastuti, SE, MM

Tanggal :

ABSTRAK

Disiplin dan Budaya kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Budaya kerja pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi

Penelitian ini dilakukan di PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi dengan mengambil 90 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus solvin dari total populasi 500 karyawan pada margin eror 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup 5 skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Budaya Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Disiplin dan Budaya Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki disiplin dan budaya kerja.

Kata kunci :

Disiplin, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Discipline and work culture are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the PT. Yupi Indo Jelly Gum division production. These research aimed to determine the effect of work culture and discipline toward employee performance on the PT. Yupi Indo Jelly Gum division Production.

Research conducted at the PT. Yupi Indo Jelly Gum division Production by taking 90 employees as the research sample, calculated using the Solvin formula of the total population of 500 employees at the margin of error of 10%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The simple and multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced three major findings consistent with the hypothesis put foward, that are: 1) Discipline has a positive influence on employee performance; 2) Work culture has a positive influence on employee performance; 3) Discipline and Work Culture simultaneously has a positive influence on employee performance.

Base on the research finding, in order to increase employee performance can be down by increase discipline and work culture.

Key words:

Discipline, Work Culture, employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, Tuhan semesta alam, karena atas rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YUPI INDO JELLY GUM divisi PRODUKSI”. ini dengan baik.

Tugas skripsi ini diajukan untuk melengkapi persyaratan dalam mencapai gelar sarjana manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia di STIE IPWI Jakarta.

Pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan, baik secara moril maupun secara material. Ucapan terimakasih ingin penulis sampaikan kepada:

1. Muh. Ali Maskuri, SE., MM. Selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan pada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE., MM. M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Departemen divisi produksi PT. Yupi Indo Jelly Gum dan rekan-rekan kerja yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Kedua orang tua tercinta, Bapak dan Ibu serta adik dan tetehku Indra, Taofik, Iam yang selalu menyisipkan doa dan memberikan dorongan serta semangat

untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan kebahagiaan untuk Bapak dan Ibu adik dan tetehku. Aamiin.

6. Untuk teman terdekat dan seperjuangan mbak sri, Akka, Coco yang selalu memberi semangat, tetep semangat sayang.
7. Untuk rekan-rekan kerja khawashimaku, serta ibu karu yang selalu mempermudah urusan.
8. Untuk dosen sekaligus yang menjadi motivator acha Dr. Jen Zainal Asyikin Hans, Agus Sudigdo SE., MM., Heru Margono SE., MM.
9. Untuk teman hidupku Iwan kustiawan, dan semua pihak yang terlibat yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu. Semoga bantuan berupa moril maupun material yang telah diberikan menjadi amal ibadah yang selalu berlipat ganda pahalanya. *Aamiin yaa rabal'alam.*

Akhir kata penulis memahami bahwasanya tak ada yang sempurna, oleh karena itu penulis menyadari dalam penulisan tugas skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu saya sangat berterimakasih apabila ada kritik dan saran yang positif serta membangun yang akan disampaikan oleh para pembacanya.

Bogor, 11 Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Motto dan Persembahan.....	ii
Surat Pernyataan	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Abstrak.....	vi
Abstract	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Grafik	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Pemikiran.....	33
2.4 Hipotesis.....	36
BAB 3.METEDOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1 Tempatdan Waktu Penelitian	37
3.2 Desain Penelitian.....	37
3.3 Operasional Variabel.....	39
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	41
3.5 Metode Pengumpulan Data	42
3.6 Instrumen Variabel Penelitian.....	43
3.7 Metode Analisis danP engujian Hipotesis	44
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1. Hasil Pembahasan	49
4.2. Pembahasan Penelitian	72
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1. Kesimpulan	74
5.2. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja.....	30
3.1	Skedul Penelitian Tahun 2019-2020	37
3.2	Indikator Variabel	39
4.1	Karakteristik Responden	56
4.2	Usia Responden	57
4.3	Hasil Uji Validitas Instrumen X1	59
4.4	Hasil Uji Validitas Instrumen X2	61
4.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Y	63
4.6	Hasil Uji Multikolinieritas	66
4.7	Hasil Uji Analisis Regresi	47
4.8	Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)	70
4.9	Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)	71
4.10	Hasil Uji Parsial (Uji T)	72

DAFTAR GRAFIK

No.	Judul Grafik	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	35
4.1	Jenis Kelamin	56
4.2	Usia Responden	57
4.3	Hasil Uji Normalitas Data P-P Plot	65
4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Survey Tingkat Kinerja Pegawai
2. Kompilasi Data Kuesioner pada Aplikasi SPSS
3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner
4. Hasil Uji Diskriptif
5. Hasil Uji Asumsi Klasik
6. Hasil Uji Hipotesis

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, keberhasilan dari suatu organisasi ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya disiplin, budaya kerja dan kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut sangat diperlukan agar mampu membentuk pegawai yang handal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam sebuah perusahaan kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia. karena untuk bisa mencapai tujuan sebuah organisasi dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Hasibuan (2013:23), disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Selanjutnya Sutrisno (2013:89) mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaannya mengacu kepada tata tertib

dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Dalam penerapan disiplin pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi telah menggunakan fingerprint untuk mengetahui tingkat kehadiran karyawannya.

Data absensi karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum Pada Tahun 2019

Bulan	JHK	JP	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
	(Hari)	(orang)		
Januari	25	200	120	6,4
Februari	25	200	95	4,5
Maret	26	200	110	5,5
April	24	200	75	4,5
mei	25	200	110	5,5
Rata-rata				5,50%

Sumber: HRD Tahun 2019

Dapat dilihat data diatas, masih ada beberapa karyawan yang masih datang terlambat walaupun telah dibuat aturan yang jelas tentang jam kerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lainnya.

Faktor lain, yang juga mempunyai peran dalam upaya meningkatkan kinerja adalah budaya kerja, budaya kerja dapat dilihat dengan rendahnya tingkat rasa tanggung jawab para karyawan, rendahnya tingkat kesejahteraan, komunikasi dan interaksi antara karyawan. Budaya kerja merupakan hal yang esensial

bagiperusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Menurut Triguno (2003) dalam bukunya Mnanjemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa Budaya kerja merupakan suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai- nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Selanjutnya menurut Hadari Nawawi (2003:65), dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Adapun masalah - masalah yang menyangkut disiplin dan budaya kerja yang saat ini ada Pada divisi produksi PT. Yupi Indo Jelly Gum yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan waktu kerja.Sedangkan dalam budaya kerja masih kurang baiknya komunikasi antara karyawan dan rendahnya rasa tanggung jawab yang dimiliki para karyawan pada dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diatas. Maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YUPI INDO JELLY GUM DIVISI PRODUKSI “.**

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan permasalahan tersebut diduga faktor disiplin dan budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gumdivisi Produksi?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi.

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagiperusahaan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi.

1.5 Sistematika Penelitian

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporana dalah sebagai berikut:

Bab 1 pada bab ini berisikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah yang dihadapi, tujuan penelitian, manfaa tpenelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 dalam bab ini diuraikan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis. Dimana landasan teori sendiri digunakan untuk membantu menganalisa penelitian yang terkait dengan topic penelitian.

Bab 3 dalam bab ini membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab 4 pada bab ini akan digambarkan tentang sejarah singkat perusahaan. Logo, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, diskripsi objek penelitian, hasil analisis data dan menguraikan hasil-hasil yang diperoleh selama melakukan penelitian ini serta pembahasan mengenai hasil penelitian tersebut.

Bab 5 merupakan bab terakhir yang memberikan kesimpulan akhir dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Teori (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu di perhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM nya (Riva, 2009:1).

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan Menurut nawawi dalam Gaol (2014:44) Sumber daya manusia adalah orang orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif) dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut hasibuan (2006:10) sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari pengertian diatas dapat diimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang didalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat di manfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Melayu Hasibuan (2016:21) fungsi-sungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planing*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan meletakan program kepegawaian.

Pengorganisasian (*Organizing*)

2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian dan hubungan kerja, delegasi wewenang, intergrasi, dan koorsdinasi dalam bagan organisas. Hal ini sangat penting untuk meminimalisir adanya tumpang tindih dalam kewajiban pekerja.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan kegiatan yang mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan, maka harus ada tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bentuk reward yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya. Menyamakan interpretasi karyawan dan perusahaan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Hal ini penting untuk mempertahankan karyawan supaya mau menetap di perusahaan tersebut hingga pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari satu perusahaan. Ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja, pensiun dan sebab lainnya.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan (2016) peranan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dalam menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *jo recruitmen* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the righth man on the right place* dan *the right man on the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang Perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan pengembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberitahuan dan pesangon.

2.1.2. Disiplin

Disiplin merupakan salah satu faktor terpenting untuk tercapainya hasil yang maksimal dalam setiap organisasi baik dalam bentuk formal atau non formal, maupun organisasi dalam bentuk profit atau non profit, sehingga peraturan mengenai kedisiplinan di setiap organisasi pasti selalu ada dan wajib dipatuhi, hal ini disebabkan karena betapa pentingnya pengaruh kedisiplinan terhadap proses pencapaian tujuan organisasi. Pengertian disiplin dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2004:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Terry, dalam Sutrisno (2014:87), mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Sutrisno (2014:89) menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja. Dan

terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi.

Jenis Disiplin Kerja

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri, dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pentingnya Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Pegawai pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan dalam tujuan organisasi dan patut diberi perhatian bahwa usaha usaha mereka di kenal dan di hargai. Karyawan dengan semangat tinggi memberikan sikap positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama dalam bekerja dan ketaatan kepada kewajibannya.

Fungsi Disiplin

Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Pendapat tersebut dipertegas oleh pernyataan tulus Tu'u (2004:38) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin antara lain:

a. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat agar hubungan yang terjalin antara individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

b. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai, lingkungan yang memiliki disiplin yang baik dapat membangun kepribadian yang baik.

c. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap perilaku dan pola kehidupan yang baik.

d. Pemaksaan

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan tersebut.

e. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman atau sanksi hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi.

f. Menciptakan

Disiplin dapat menciptakan sikap, perilaku, dan tata kehidupan didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada termasuk lingkungan kerja setercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan

Indikator Indikator Kedisiplinan

Menurut Sutrisno (2009) terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu, Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
2. Taat terhadap aturan perusahaan, Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3 . Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Aturan tentang apa yang boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005:194-195) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkatan kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan atau jauh dibawah kemampuan karyawan bersangkutan. Jika pekerjaan diluar kemampuan atau jauh dibawah kemampuannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

2. Pemimpin Teladan

Pemimpin teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika pemimpin kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan

karyawan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik.

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.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

8. Hubungan kemanusiaan

Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam berorganisasi tersebut baik.

Prinsip Prinsip kedisiplinan

Prinsip prinsip pendisiplinan yang dikemukakan ranupandojo dan asmiarsih (2006) adalah:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c. Pendisiplinan harus dilakukan langsung dan segera
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- e. Pemimpin hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen
- f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sarana terpenting bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan mentaati segala peraturan peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai rencana dengan yang telah ditetapkan dan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.3 Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, dan keyakinan yang dianut oleh tiap individual pegawai dan komplek karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual.

Setiap individu yang bekerja harus memiliki budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang baik sangat diperlukan untuk memberikan arahan yang jelas kepada karyawan agar mampu menjadi pekerja yang berbudi pekerti dan memahami akan nilai nilai yang dijalannya, dengan harapan akan mampu mengurangi pelanggaran dan penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan.

Dengan adanya budaya kerja yang baik juga akan mampu meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan, sehingga akan meningkatkan mproduktivitas kerja karyawan.

Budaya kerja antara yang satu dengan yang lainnya akan berbeda, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat. Bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaanya demi kemajuan organisasi.

Terdapat beberapa pengertian tentang budaya kerja menurut para ahli. Diantaranya yaitu:

Pengertian Budaya Kerja menurut mangkunegara (2005:113) yang dikutip dari Edgar H. Schein yaitu: 'Budaya Kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nili nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijasikan pedoman tingkah laku bagi anggota anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal.

Menurut ha dari narwawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Adapun Menurut Triguno dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa: Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan masyarakat atau organisasi yang tercermin dalam sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya kerja mempunyai dua tingkatan yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan dan sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda. Pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu perusahaan, sehingga karyawan karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya.

Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk di saat suatu organisasi itu berdiri. Budaya kerja setiap organisasi berbeda antar yang satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi yang berbeda. Diperlukan waktu yang cukup lama untuk membentuk budaya kerja. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat, karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun di ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan organisasi.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya. Karena itu perlu adanya pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya yang kemudian diikuti oleh para bawahannya. Terbentuknya budaya kerja diawali dengan tingkat kesadaran pimpinan atau pejabat yang ditunjuk sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi dan terjadi perubahan yang akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja itu sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja adalah diri kita sendiri.

Robbins and Judge (2013:554-555) menyatakan bahwa budaya kerja organisasi terbentuk dari empat unsur yaitu:

1. Filosofi pendiri organisasi

Budaya asli berasal dari filosofi pendirinya. Kebiasaan, tradisi dan tata cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada dalam sebuah organisasi merupakan hasil atau bakat yang telah dilakukan sebelumnya dan membawa kepada pencipta budaya awal suatu organisasi yakni para pendirinya.

2. Seleksi

Proses seleksi memberikan informasi kepada calon pegawai mengenai organisasi tersebut untuk membentuk dan mempertahankan kelangsungan hidup budaya kerja organisasi.

3. Manajemen puncak

Manajemen puncak memiliki dampak besar terhadap pembentukan budaya kerja suatu organisasi. Melalui apa yang mereka katakan dan bagaimana mereka berperilaku.

4. Sosialisasi

Proses yang mengadaptasi para pegawai pada budaya kerja perusahaan agar tidak mengganggu tradisi dan kebiasaan yang ada dalam organisasi.

Terdapat tiga langkah dalam membentuk budaya yang kuat yaitu:

1. Komitmen

Komitmen seseorang dikatakan sangat kuat terhadap perusahaan apabila dia mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari perusahaan tersebut.

2. Konsisten

Perusahaan dengan budaya yang kuat dan berhasil mempertahankan dirinya setelah melalui generalisasi, memperlihatkan kekonsistennya yang luar biasa dalam menjalankan nilai-nilai budaya

3. Kerja sama

Dengan terciptanya kerjasama yang baik antara karyawan dan atasan maka beban dan tanggungjawab pekerjaan menjadi ringan.

Indikator Indikator Budaya Kerja

Menurut Taliziduhu Ndraha dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu:

1. Kebiasaan

Kebiasaan kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau wewenang dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Yaitu pendirian (postion), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan aturan yang tegas dan baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala peraturan peraturan yang berlaku. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi ataupun perusahaan.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampilkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat ada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Dari Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja merupakan sistem nilai sikap yang ada pada setiap individu dan merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang pegawai secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu yang dalam pelaksanaannya akan diukur atau dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu oleh perusahaan atau organisasi dan telah disepakati oleh bersama.

Ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu menurut Hersey & Blanchard (dalam Rivai dan Basri, 2015:15) menyatakan bahwa: “kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:82) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan tidak melewati batas batas yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga apa yang telah dicapai oleh individu tersebut berdasarkan nilai nilai estetika yang berlaku dalam perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjaminkelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi dan rendah.

Menurut mangkunegara (2006:16) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik, faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi yaitu:

- a. Faktor individu secara psikologis, individu yang normal yang memiliki tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan

adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik, dan merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagikan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Pengetahuan (knowledge)

Yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

2. Keterampilan (skill)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (conceptual skill), keterampilan manusia (human skill), dan keterampilan teknik (technical skill)

3. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja

yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja. Kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

b. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Indikator-indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai 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.

Kemampuan bekerja sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses untuk mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu. Penilaian kinerja terhadap karyawan sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi ataupun perusahaan secara keseluruhan. Dengan adanya penilaian kerja perusahaan akan mengetahui mana karyawan yang mempunyai kualitas yang baik serta dapat membawa kemajuan bagi organisasi atau perusahaan dan mana karyawan yang menghambat kemajuan organisasi atau perusahaan oleh karena itu penilaian kinerja menjadi faktor yang sangat penting untuk suksesnya manajemen kinerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja pegawai yang dapat mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting digunakan sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini:

Tabel 2.1

NO	PENELITI & TAHUN	JUDUL PENELITIAN	METODE ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Jatilaksono 2015 Universitas Negri Yogyakarta	Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta	Analisis Regresi Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta
2	Haryadi 2017 Universitas Negri Syarif Hidayatullah Jakarta	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Arisma Dawindo Sarana)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai adjusted R-square sebesar 52,9% di bandingkan dengan budaya organisasi dengan nilai R-adjusted 0,529% Disipln kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,241,2 dan motivasi sebesar 0,512,3
3	Setyo 2015 Universitas Nusantara PGRI Kediri	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan

		aryawan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri		mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 75,2%
4	Putra 2016 Universitas Lampung	Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil di Lingkungan Universitas Lampung	Analisis regresi Linier Berganda	Budaya Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
5	Utami asmarani (2007)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan bidang Rekam Medik Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta	Analisis Regresi Linier Breganda	Terdpat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan
6	Ramdhany 2016 STIE IPWIJA	Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Koprasi Berkah Bersama	Uji Validitas dan Reliabilitas	Budaya Kinerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Dibuktikan dengan hasil uji f hitung=129,567 lebih besar dari f tabel=2,91 variabel Budaya Kerja dinyatakan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ Budaya Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan CV.Koprasi Berkah Bersama. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi budaya

				kerja(X1) sebesar $b_1=0,05$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig } t=1,697$. Signifikan hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh budaya kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang bernilai positif.
7	Riahandi 2014 Universitas Dharma Wangsa, Kota Medan	Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Nufarindo	Uji Validitas dan Reliabilitas	Disiplin dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada taraf signifikansi 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95% , Sedangkan uji Fhitung adalah sebesar 45,52 ($F_{hitung}=45,52 > F_{tabel}=5,04$) terdapat hubungan yang positif antara disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Nufarindo
8	Martini 2013 STIE IPWIJA	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telesales PT. Prudential Life Assurance Kota Kasablanka Jakarta	Analisis regresi Linier Berganda	Budaya Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasibuan (2013:193), menyatakan: kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Raditiya singgih jatilaksono (2015), disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta.

Mochamad Ery Putro Haryadi (2017), Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai adjusted R-square sebesar 52% dibandingkan dengan budaya organisasi dengan nilai R-adjusted 0,529%.

Paksi Dwi Setyo (2015), Variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 75,2%.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli maka disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan serta norma norma yang berlaku dilingkungan sekitar, baik organisasi ataupun perusahaan.

Pada setiap bagian pekerjaan yang personilnya telah ditetapkan sering mengalami kekurangan personil kerja dikarenakan karyawan sering

datang tidak tepat waktu atau tidak datang tanpa keterangan yang mengakibatkan terjadi perlambatan pada proses pekerjaan sehingga tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu dapat diduga bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Schein (2014:17) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah masalah tersebut.

Fajar Pamukti Putra (2016), Budaya Kerja dan kepemimpinan Berpengaru Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Utami asmarani (2007), Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Rizki Ramdhany (2016), Budaya Kinerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Dibuktikan dengan hasil uji f hitung=129,567 lebih besar dari f tabel=2,91 variabel Budaya Kerja dinyatakan valid dengan r hitung > r tabel.

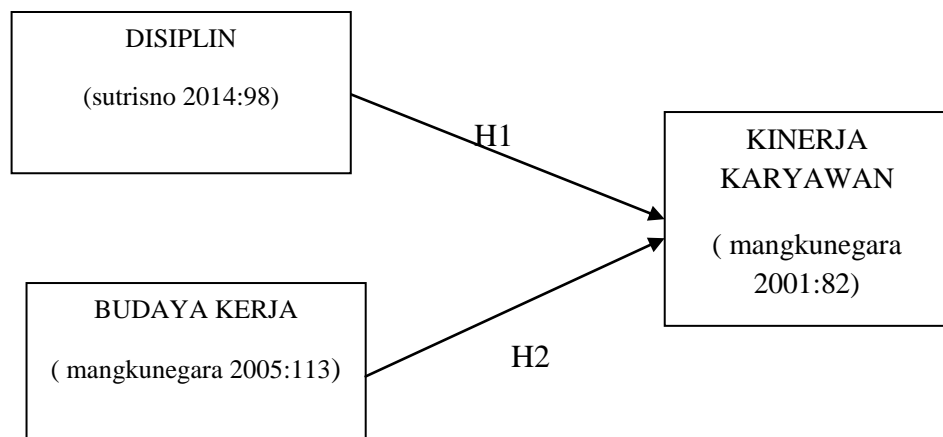
Budaya Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan CV.Koprasi Berkah Bersama. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi budaya kerja(X1) sebesar $b_1=0,05$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig } t = 1,697$. Signifikan hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh budaya kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang bernilai positif.

Jadi, dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari pandangan hidup dan tercermin dalam sikap para anggota organisasi serta suatu kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan tindakan yang terwujud sebagai kerja dan bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 2.1.

Desain penelitian



Alur	Sumber
Disiplin, Budaya Kerja, → Kinerja Karyawan	Wahyu Riyahandi, (2014) Ratna Hariani, (2018)
Disiplin → Kinerja Karyawan	Muhamad Ery Putro Haryadi (2017) Muhamad Hamidi (2017)
Budaya Kerja → Kinerja Karyawan	Milya Martini, (2017) Rizki Ramdhany (2016)

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah didiuraikan diatas, model penelitian ini layak untuk menjelaskan Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Jelly Gum oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi.
2. Terdapat Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Jelly Gum divisi Produksi.

BAB 3

METEDEOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi Jl. Pancasila IV RW. 9, Cicadas, Kec. Gunung Putri, bogor Jawa Barat 16964.

Penelitian dilaksanakan selama 3(tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.
Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	Nov-19	Des-19	Jan-20	Feb-20	Mar-20	Apr-20	Mei-20	Jun-20	Jul-20	Agust-20	Sep-20
Penelitian Pendahuluan	■	■									
Penyusunan Proposal			■	■							
Pengumpuln Data					■	■	■				
Analisis Data								■	■		
Penyusunan Laporan										■	■

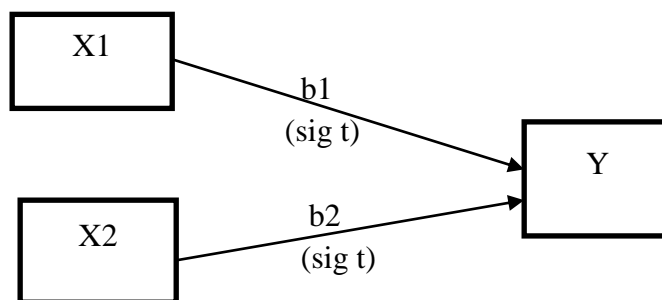
3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk deskriptip yaitu penelitian yang mendeskripsikan suatu fenomena atau permasalahan dalam organisasi. Jenis penelitian ini adalah studi kasus, dimana peneliti berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji **“PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YUPI INDO JELLY GUM DIVISI PRODUKSI”**.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Disiplin dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Budaya Kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y.

Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Desain Penelitian



R²
(Sig F)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

3.3 Operasional Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini ada;lah sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item
<p>Disiplin (X1)</p> <p>Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan Perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis Sutrisno (2013:89).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan prilaku dalam pekerjaan 	Likert 1-5	<p>1,2,3,4</p> <p>5,6,7</p> <p>8,9,10</p>
<p>Budaya Kerja (X2)</p> <p>Budaya kerja merupakan suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai- nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebiasaan 2. Peraturan 3. Nilai-nilai 	Likert 1-5	<p>1,2,3</p> <p>4,5,6</p> <p>7,8,9</p>

kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Triguno (2003)			
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan tidak melewati batas batas yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga apa yang telah dicapai oleh individu tersebut berdasarkan nilai nilai estetika yang berlaku dalam perusahaan. Mangkunegara (2001:82)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 	Likert 1-5	<p>1,2,3</p> <p>4,5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>

3.4 Populasi, Metode dan Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (mulyanto Jelly Gum yang berjumlah 500 orang).

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (mulyanto dan wulandaru,2010:100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian

dari 500 pegawai PT. Yupi Indo Jelly Gum. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus solvin (mulyanto dan wulandari,2010:103) dengan margin eror 10% yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$
$$n = \frac{500}{1 + (500 \cdot 0.12)} = 83.33$$

Dimana :

n=Jumlah Sampel Minimal

N= Jumlah Populasi

e= Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka sampel penelitian ditetapkan sebanyak 90 pegawai.

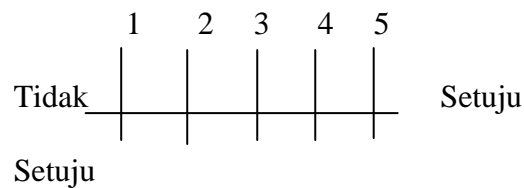
3.5 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat husien umar (2004;49), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas pegawai baik di kantor PT. Yupi Indo Jelly Gum maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
- b. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu motivasi, kemampuan, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi

instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif sebanyak 10 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif.

- c. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu Disiplin, Budaya Kerja , dan Kinerja Karyawan. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuisisioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif 10 skala dari sangat nrgatif sampai dengan sangat positif.



3.6 Instrumen Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r)

dimana butir pernyataan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $> 0,3$.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji

asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2.
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk

suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R²), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X₁ = Disiplin

X₂ = Budaya Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Disiplin

b₂ = Koefisien Regresi Budaya Kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Disiplin dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b₁ menunjukkan besar dan arah pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b₂ menunjukkan besar dan arah pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $p = 0$: model tidak baik/tidak layak

Ha : $p \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika sig F < α dan nilai Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0,5 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi.
- Jika Sig F > α dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Jelly Gum divisi Produksi.

Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum. Hipotesis statisti yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_1 : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig t < α , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi.
- Jika Sig t > α , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_1 : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_2a diterima, artinya terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_2a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Budaya Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Yupi Indo Jelly Gum atau lebih dikenal dengan “**Yupi**” berdiri pada tahun 1996, yang berlokasi di Jl. Pancasila IV, Cicadas, Gunung Putri Bogor. Yupi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan produksi bahan pangan. Bahan pangan yang diproduksi adalah jenis kembang gula lunak jelly dan telah eksis melakukan penjualan di seluruh dunia. Memulai sebagai perusahaan patungan dengan salah satu produsen permen jenis gummy terkemuka di Eropa. Permen jenis ini pertama kali dikembangkan di Jerman pada awal 1900-an dan menyebar luas keseluruh dunia. dan menjadi salah satu perusahaan permen gummy yang bertaraf internasional yang memasarkan produknya di dalam negeri, juga memasarkan di lebih dari 38 negara dan bekerjasama dengan 35 distributor diberbagai negara.

Pada awal produksinya, PT. Yupi Indo Jelly Gum hanya menghasilkan permen agar-agar (jelly mix) yang diproduksi disatu jalur saja. Seiring dengan pembelian lisensi permen gummy dari Jerman, maka Pt. Yupi Indo Jelly Gum mulai memperluas produksinya dengan produksi permen gummy untuk pasaran lokal. Tahun 1997 jalur produksi bertambah dengan adanya jalur 2 dan dalam

tahap pembangunan yaitu jalur 3. Saat ini hasil produksi tidak hanya untuk pasaran lokal tetapi juga ekspor.

Produk-produk PT. Yupi Indo Jelly Gum yang telah dihasilkan sejak berdiri sampai sekarang adalah : permen gummy, permen foam, permen gummy foam, permen starch dan permen agar-agar. Permen gummy yang ada dipasaran contohnya yaitu permen *Happy Bear Day*, *Regular Gummy Bear*, *Happy Cola*, *Glo worm* dan lain-lain. Permen gummy foam contohnya yaitu permen *Apple ring*, *MB tengah*, *MB bawah*, *Pizza Eropa*, *Trolley* dan *millimoos*. Permen foam contohnya yaitu permen *Strawberry kiss*, *banana cream*, *MB atas* dan lain-lain. Permen agar-agar contohnya yaitu permen *Jelly mix*. Sedangkan permen starch contohnya yaitu permen *Jelly bean*, *dot* dan *ring starch*. Saat ini PT Yupi Indo Jelly Gum telah memproduksi lebih dari 130 macam produk, yang mana setiap produk dikemas dalam berbagai jenis dan ukuran kemasan.

4.1.1.2. Logo, Visi dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan umumnya memiliki sebuah logo sebagai identitas yang membedakannya dari perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama. Selain itu, logo biasanya memiliki maksud yang ingin disampaikan suatu perusahaan kepada stakeholders. Logo tersebut sejalan dengan visi dan misi PT. Yupi Indo Jelly Gum yang mengutamakan pada kualitas dengan standar internasional.

Pengertian dan filosofi logo dapat diartikan sebagai berikut, bahwa huruf yupi memakai candy font yang berwarna-warni terdiri dari empat huruf dan empat jenis warna yaitu merah, kuning, hijau dan biru yang melambangkan keceriaan

sesuai dengan Tagline nya “Kenyalnya Bikin Happy”. Logo ini bisa ditelaah menjadi empat filosofi utama Yupi, yaitu :

1. Warna Merah : melambangkan kekuatan, energi dan keceriaan semua elemen Yupi dan konsumen di seluruh dunia.
2. Warna Kuning : melambangkan menyenangkan, penuh energi dan menarik perhatian, sehingga produk Yupi bisa menjadi trendsetter dunia.
3. Warna Hijau : melambangkan kesegaran dan kebahagiaan sehingga produk Yupi bisa membahagiakan masyarakat dunia.
4. Warna Biru : melambangkan ketenangan, kepercayaan dan profesionalitas semua elemen PT Yupi Indo Jelly Gum untuk menjadi pemimpin pasar dunia.

Berikut ini adalah Gambar Logo dari PT. Yupi Indo Jelly Gum :



Visi dari PT Yupi Indo Jelly Gum adalah :

Becomes One Of Asia's largest gummy candy players, producing superior quality products with the highest international standards.

Misi dari PT Yupi Indo Jelly Gum adalah :

CRITIC

C : Consumer satisfaction menempatkan kebutuhan keinginan konsumen sebagai tujuan dari setiap hal yang kita lakukan dengan memberikan produk dan layanan unggul.

R : Relationship memelihara hubungan yang bersih, saling menghormati dan saling menguntungkan dengan para distributor, agen, buyer pemasok dan mitra usaha lainnya.

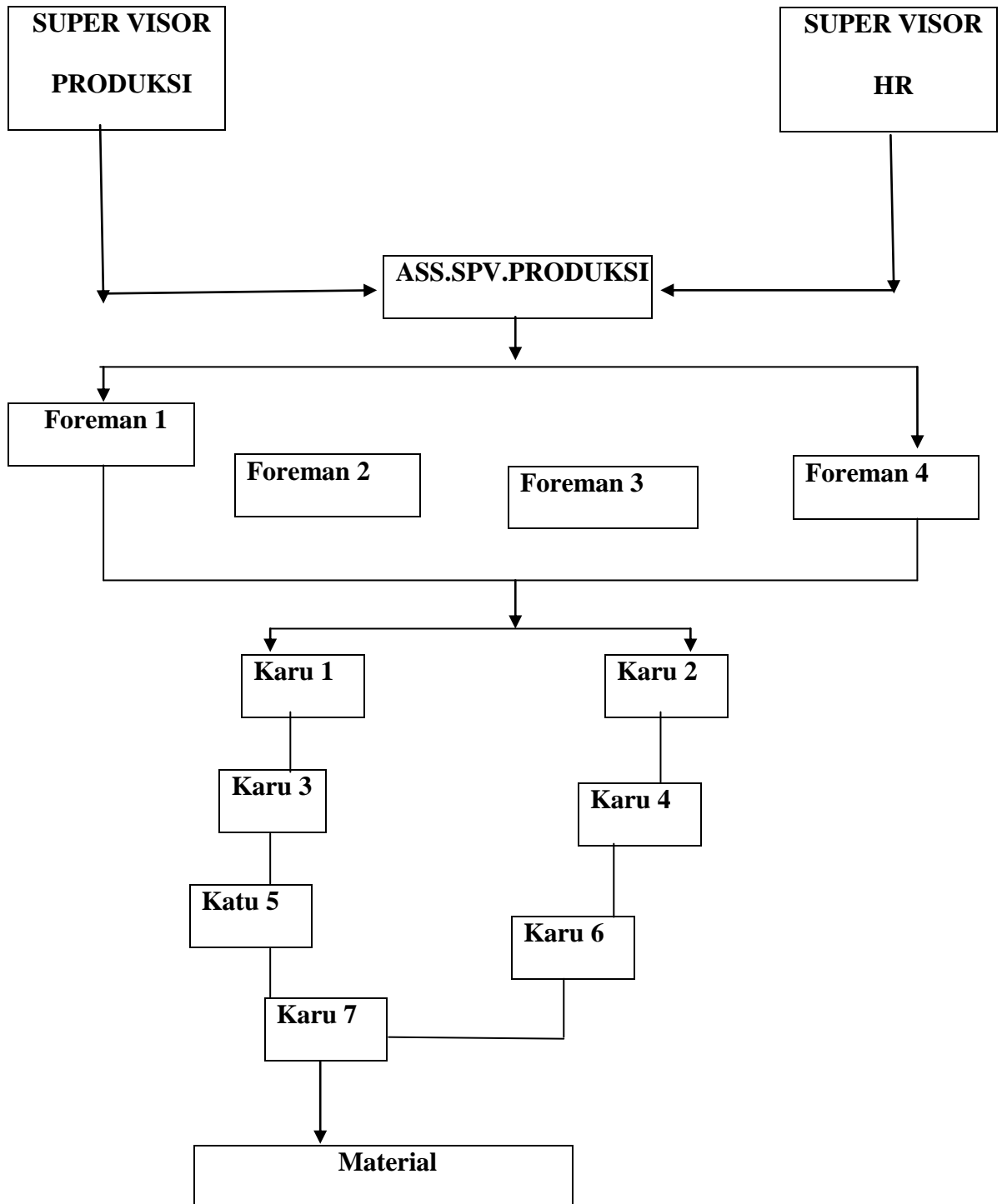
I : Integrity memegang teguh kebenaran, kejujuran, etika moral, dan akuntabilitas serta melaksanakannya dengan penuh konsisten dan tanggung jawab.

T: Teamwork bekerja sama dengan tujuan yang lebih besar, saling memberikan dukungan dan menghormati pendapat orang lain, dan menciptakan lingkungan kerja yang tangguh.

I: Inovation berkomitmen untuk selalu menciptakan produk-produk yang inovatif dan mencari cara /solusi yang baru /lebih baik lagi dalam mengerjakan sesuatu.

C: Continuous Improvement selalu berusaha berkesinambungan untuk memperbaiki produktivitas, efisiensi dan sustainabilitas

STRUKTUR ORGANISASI DIVISI PRODUKSI



Supervisor packing

Fungsi dasar : mengorganisasi, melaksanakan, dan mengontrol program kerja packing secara konsisten guna tercapainya target produksi yang efisien disetiap shiftnya

Foreman packing

Fungsi dasar : Melaksanakan dan mengontrol rencana produksi packing guna tercapainya target produksi yang telah ditentukan.

Kepala regu packing (Karu)

Fungsi dasar : Mengontrol aktifitas kegiatan produksi dilininya guna tercapainya produktifitas yang tinggi dan reject yang rendah

Material

Fungsi dasar : Mempersiapkan semua bahan-bahan baku yang akan dikelola oleh para pekerja/karyawan di setiap shift.

4.1.2. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 90 pegawai PT. Yupi Indo Jelly Gum sebagai responden penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

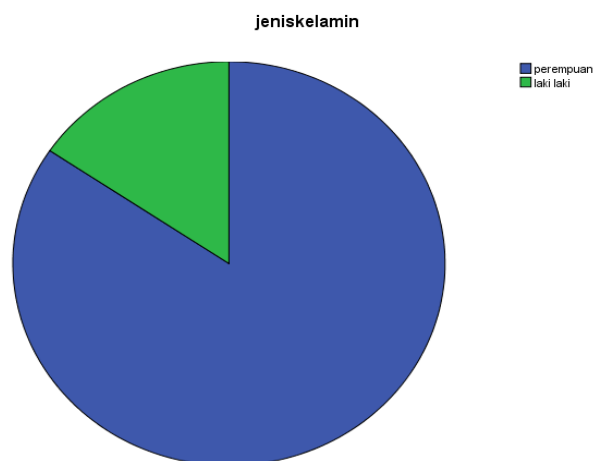
Jenis kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	14	20
Perempuan	76	80
Total	90	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagianbesar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 80%, sedangkan Laki-Laki 20 %. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber : Data penelitian yang diolah,2020

4.1.3. Usia Responden

Profil responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel 4. Berikut ini:

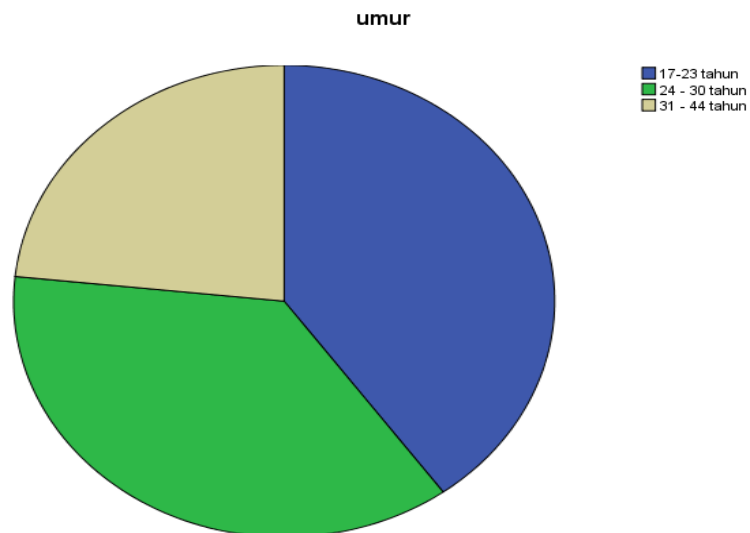
Tabel 4.2.

NO	Usia	frekuensi	Presentase
1	17 – 23 tahun	36	40%
2	24 - 30 tahun	33	36%
3	31 - 44 tahun	21	23%
	Total	90	100 %

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Gambar 4.2

Komposisi Responden berdasarkan Usia



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

4.1.4. Uji Validitas Reliabilitas

Uji Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Validitas Reliabilitas Variabel Disiplin

Data variabel disiplin (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1,01 sampai dengan X1,10. validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Corellation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,270$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,270$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel disiplin yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Disiplin

Indikator	R.hitung	R.Tabel	Keterangan
XP1.1	0.539	0.270	Valid
XP1.2	0.812	0.270	Valid
XP1.3	0.853	0.270	Valid
XP1.4	0.853	0.270	Valid
XP1.4	0.591	0.270	Valid
XP1.5	0.810	0.270	Valid
XP1.7	0.853	0.270	Valid
XP1.8	0.638	0.270	Valid
XP1.9	0.812	0.270	Valid
XP1.10	0.853	0.270	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variabel keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Coerrelation $>$ 0,270 untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel disiplin seluruhnya valid.

Tabel 4.

Uji Reliabilitas Variabel disiplin

Cronbanch's Alpha	N of Items
0.942	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Uji reliabilitas variabel disiplin dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari nilai kritis ($0.942 > 0.6$) maka variabel disiplin yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Budaya Kerja

Data variabel budaya kerja (X2) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.01 sampai dengan X2.10. validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria sebagaio berikut:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,270$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,270$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel budaya kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Indikator	R.hitung	R.Tabel	Keterangan
XP2.1	0.489	0.270	Valid
XP2.2	0.661	0.270	Valid
XP2.3	0.519	0.270	Valid
XP2.4	0.646	0.270	Valid
XP2.5	0.570	0.270	Valid
XP2.6	0.619	0.270	Valid
XP2.7	0.610	0.270	Valid
XP2.8	0.447	0.270	Valid
XP2.9	0.515	0.270	Valid
XP2.10	0.615	0.270	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variabel keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Coerrelation $>$ 0,270 untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel budaya kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0.858	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Uji reliabilitas variabel disiplin dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,858 > 0,6$) maka variabel budaya kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Data variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y.01 sampai dengan Y.10. validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria sebagaio berikut:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,270$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,270$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan yang dilakukan menggunakan

SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Karyawan

Indikator	R.hitung	R.Tabel	Keterangan
YP.1	0.349	0.270	Valid
YP.2	0.364	0.270	Valid
YP.3	0.409	0.270	Valid
YP.4	0.615	0.270	Valid
YP.5	0.352	0.270	Valid
YP.6	0.486	0.270	Valid
YP.7	0.585	0.270	Valid
YP.8	0.290	0.270	Valid
YP.9	0.306	0.270	Valid
YP.10	0.596	0.270	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variabel keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (Corrected Item-Total Coerrelation > 0,270 untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Kinerja Karyawan seluruhnya valid.

Tabel 4.
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
0.772	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.755 > 0.6$) maka variabel kinerja karyawan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

4.1.5. Uji Asumsi Klasik

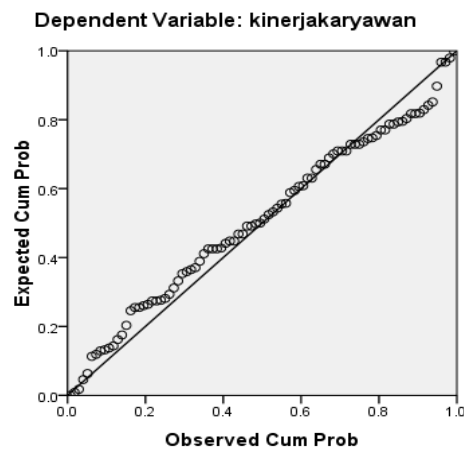
Analisis linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian secara grafik menghasilkan grafik normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 4.3
Normal P-P Plot Uji asumsi Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

2. Uji Multikolinieritas

Tabel coefficient collinearity Statistic di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independent memiliki nilai Tolerance = 0.950 dan VIF 1.053. karena nilai Tolerance lebih besar dari persyaratan minimal ($0.950 > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.053 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas model yang dikembangkan sudah tepat.

Tabel 4.6
Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.890	4.009		3.714	.000		
	disiplin	.553	.031	.157	1.705	.000	.950	1.053
	budayakerja	.551	.090	.564	6.140	.000	.950	1.053

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

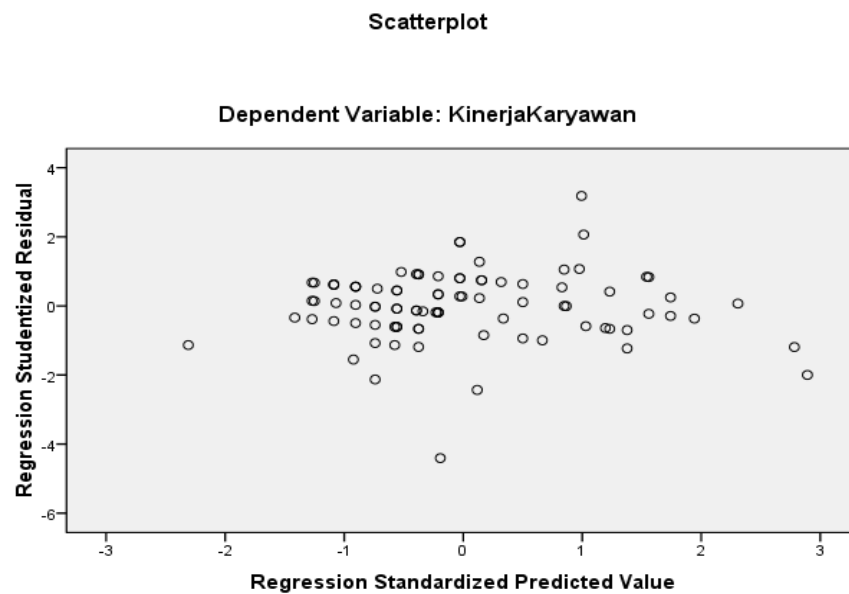
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

3. Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 4.4

Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian yang diolah,2020

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

4.1.6. Analisis Pengujian Hipotesis

4.1.6.1 Analisa Regresi

Berikut ini adalah hasil uji regresi seperti tabel 4.7 Berikut:

Tabel 4.7

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.890	4.009		3.714	.000
	disiplin	.553	.031	.157	1.705	.000
	budayakerja	.551	.090	.564	6.140	.000

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Model Persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14.890 + 0.553X_1 - 0.551X_2$$

(0.000) (0.000) (0.000)

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 14.890 artinya disiplin (X_1) dan budaya kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 14.890. Koefisien regresi berganda disiplin (X_1) dari perhitungan regresi linier berganda

dapat dilihat sebesar 0.553 hal ini berarti setiap ada peningkatan disiplin 1 karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.553. Maka disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Koefisien regresi berganda Budaya kerja (X_2) dari perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat sebesar 0.551 hal ini berarti setiap ada peningkatan Budaya kerja 1 karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.551 Maka Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.1.6.2 Analisis Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independent (X_1, X_2) terhadap (Y) seberapa besar hubungan dari beberapa variabel. Pengertian di atas dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien determinasi (r) nol, berarti variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji korelasi determinasi dengan bantuan SPSS for windows 16.0 dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.8
Analisis Determinasi

Model	R	R Square
1	.550 ^a	.303

a. Predictors: (Constant), budayakerja, disiplin

Sumber: Data penelitian yang di olah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0.303. Hal ini dapat diartikan berarti 30% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan budaya kerja sedangkan sisanya 70% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian.

4.1.6.3 Uji Hipotesis

Tujuan uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independent (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y) dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel disiplin (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Peneliti menggunakan SPSS versi 16.0 dengan membandingkan T tabel dengan T hitung.

- Jika $T_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistic signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independent.
- Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima secara statistic tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh erat antara variabel dependen dengan variabel independent.

Jika nilai probabilitas lebih kecil dari pada atau sama dengan nilai probabilitas ($\text{sig} \leq 0,05$), H_0 ditolak H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Uji F (Uji Model)

Hasil output dari uji f dengan nilai signifikan 0,05 dapat dilihat pada tabel 4 Berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.805	2	67.903	18.903	.000 ^a
	Residual	312.517	87	3.592		
	Total	448.322	89			

a. Predictors: (Constant), budayakerja, disiplin

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Dari uji statistik F (F test) pada tabel 4. Didapat F hitung sebesar 18.903 dengan tingkat signifikan pada 0,000 jauh diawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen disiplin, budaya kerja dan kinerja karyawan.

Hasil pengujian dengan bantuan SPSS for windows versi 16.0 menunjukkan nilai f hitung sebesar 18.903 sehingga f hitung > f tabel (18.903 > 3,100 pada 0,05%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

varaibel disiplin dan budaya kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi produksi.

2. Uji T (Hipotesis)

Tabel 4.10
Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.890	4.009		3.714	.000
	disiplin	.553	.031	.157	1.705	.000
	budayakerja	.551	.090	.564	6.140	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

- a. Nilai t hitung variabel disiplin yang diperoleh sebesar 1.705 dengan nilai sig 0.000 sehingga $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($1.705 < 1,663$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya disiplin (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT.Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi.
- b. Nilai t hitung variabel budaya kerja yang diperoleh sebesar 6.140 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6.140 > 1663$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi Produksi.

4.2. Pembahasan

PT. Yupi Indo Jelly Gum adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan produksi bahan pangan.dalam penelitian ini penulis menyoroti dua variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum yaitu disiplin dan budaya kerja. Kedua variabel tersebut dipilih mengingat kinerja karyawan dari PT. Yupi Indo Jelly Gum kurang baik. Hal ini karena dipengaruhi oleh disiplin dan budaya kerja yang rendah.

Pengukuran dan penelitian variabel dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, berikut dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

a. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$ dan hasil uji t hitung bernilai 1.705 . Dari hasil penelitian diketahui bahwa adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryadin (2017) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Awisma Dawindo Sarana. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$ dan hasil uji t hitung bernilai 6.140. dari hasil penelitian diketahui bahwa adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramdhany (2016) dengan judul pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada cv koperasi berkah bersama. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula bagi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum adalah disiplin dan budaya kerja.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “ Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yupi Indo Jelly Gum dengan mengambil sampel yang tersedia sebanyak 90 responden. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.553$, artinya makin baik disiplin maka makin baik pula kinerja karyawan di PT. Yupi Indo Jelly Gum.
2. Variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif sebesar $b_2 = 0.551$, artinya makin baik budaya kerja maka makin baik pula kinerja karyawan di PT. Yupi Indo Jelly Gum.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Yupi Indo Jelly Gum divisi produksi terkait pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Maka penulis menyarankan perusahaan untuk terus berupaya meningkatkan disiplin kerja kepada

karyawan dengan memberikan sanksi dan pengawasan yang ketat berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Dengan adanya penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis menyarankan perusahaan untuk mengontrol kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugasnya saat berada dilapangan. Hal ini dikarenakan budaya kerja yang terdapat dilapangan, yaitu kurang memiliki rasa tanggung jawab saat melaksanakan tugas saat jam operasional kerja di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005).

Anwar Prabu mangkunegara (2006:16), Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Asmarani, (2007). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bidang Rekam Medik Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta

Dessler, Gary, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.

Edy Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak keenam. Jakarta: Pranada Media Group.

Nawawi dalam Gaol (2014:44) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelim, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.

Hadari Nawawi, (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelim, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Haryadi, (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arisma Dawindu Sarana. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Hasibuan, Malayu S.P, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia.. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, (2004), “Manajemen” Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta.

Hasibuan, Malayu. (2005).”Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT Bumi Askara Jakarta.

Hasibuan, Malayu. (2006).”Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT Bumi Askara Jakarta.

Hasibuan, Malayu (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.

Husien Umar (2004;49). Riset Sumber Daya Manusia Organisasi, Gramedia Pustaka. Utama, Jakarta.

Jati Laksono, (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta. Skripsi.Universitas Negeri Yogyakarta.

Martini, (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telesales PT. Pundamental Life Assurance Kota Kasablanka Jakarta. Skripsi. STIE IPWIJA.

Putra, (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Universitas Lampung. Skripsi. Universitas Lampung.

Rivai, Veithzal (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.Jakarta Raja Grafindo Persada.

Ramdhany, (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Koperasi Berah Bersama. Skripsi. STIE IPWIJA.

Riahandi, (2014). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Epektifitas Kerja Karyawan pada PT. Nurfarindo. Skripsi. Universitas Dharma Wangsa Kota Medan.

Rivai dan Basri, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua, Rajawali Press, Edisi kedua, Jakarta.

Setyo. (2015). Pengaruh Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri. Skripsi. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, (2013:89). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta Kencana Prenada Media Group.

Schein, Edgar H. (2014). Organizational culture and Leadership. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Triguno, Prasetyo. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta

Triguno. 2003. Budaya Kerja (falsafah, tantangan, lingkungan yang kondusif, kualitas, pemecahan masalah). Jakarta: Golden Terayon Press.

Tulus .Tu'u. (2004:38). Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi. Jakarta : Grasindo.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YUPI INDO JELLY GUM DIVISI PRODUKSI

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/saudari untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (Skripsi). Data isian Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudar/Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Siti Hafsah

(Mahasiswa Manajemen STIE IPWIJA)

Data responden

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Bagian :

Skala jawaban :

Jawaban	Bobot nilai
Sangat setuju (ss)	5
Setuju (s)	4
Cukup (c)	3
Tidak setuju (ts)	2
Sangat tidak setuju (sts)	1

Pernyataan Mengenai Variabel Disiplin

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Tepat waktu untuk masuk bekerja					
2	Istirahat sesuai peraturan perusahaan					
3	Pulang tepat waktu dengan tertib					
4	Menggunakan perlengkapan kerja sesuai dengan peraturan perusahaan					
5	Mentaati peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis					
6	Bersedia menerima sanksi apabila melakukan kesalahan dalam bekerja					
7	Menjaga hubungan yang bersih dan saling menghormati serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan					
8	Memegang teguh kejujuran, kebenaran, moral dan melaksanakannya dengan konsisten dan penuh tanggung jawab					
9	Berusaha secara berkesinambungan untuk memperbaiki kualitas produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan					
10	Dalam pelaksanaan kerja memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

Pernyataan Mengenai Variabel Budaya Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas dengan menerima resiko atas kegagalan pelaksanaan dari tugas-tugas tersebut					
2	Mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi					
3	Bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban					
4	Taat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan					
5	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan					
6	Meminta izin kepada atasan apabila ada kegiatan di luar perusahaan					
7	Memiliki integritas yang tinggi dalam pekerjaan					
8	Memegang standart operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
9	Bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
10	Bersedia bekerja lembur untuk mencapai tujuan perusahaan					

Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dengan pengetahuan yang dimiliki mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
2	Dapat bekerja dengan baik dalam lingkup bidang maupun sub bidang					
3	Memiliki kecakapan yang spesifik untuk penyelesaian tugas secara cepat dan tepat					
4	Mampu mencapai target sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan saya					
5	Dengan pengetahuan yang dimiliki mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
6	Mampu memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja					
7	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan					
8	Mampu menyelesaikan pekerjaan dadakan yang diberikan oleh atasan					
9	Bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
10	Bertanggung jawab atas setiap kesalahan yang saya perbuat					

DATA KUESIONER VARIABEL DISIPLIN											
NO	X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	X1.P9	X1.P10	TOTAL
1	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	34
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
11	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
12	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
16	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	41
17	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33
18	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	36
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	36
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
24	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
29	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46

32	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
33	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
38	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
39	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
42	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
45	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
46	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	26
47	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	29
48	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	26
49	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
50	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	34
53	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
54	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
55	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
56	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
57	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	31
58	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
63	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

65	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
66	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
67	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33
68	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
72	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
73	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
74	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
75	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
76	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	43
77	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	31
78	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	31
79	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	31
80	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	5	2	2	2	5	2	2	4	2	2	28
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
85	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
86	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
87	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
89	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
90	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43

DATA KUESIONER VARIABEL BUDAYA KERJA											
NO	X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8	X2.P9	X2.P10	TOTAL
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	43
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	38
6	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
8	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
9	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	36
10	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	41
11	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
12	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	41
13	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	38
14	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
15	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
17	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
18	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
19	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
20	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
21	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
23	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
25	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
26	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
27	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
28	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	39
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	3	4	3	2	4	3	4	4	4	36
32	5	3	4	3	2	4	3	4	4	3	35
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38

36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
37	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
38	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
39	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	39
40	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
41	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
42	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
43	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	42
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	37
49	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
50	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
51	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
52	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
53	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
56	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
57	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
58	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
61	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	34
62	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
64	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
65	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
66	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
67	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	37
68	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
69	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
70	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
71	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
72	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39

73	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
75	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
76	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
80	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
81	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
82	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
83	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
84	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
85	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
86	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
87	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
88	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
89	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
90	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39

DATA KUESIONER VARIABEL KINERJA KARYAWAN											
NO	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	yp6	yp7	yp8	yp9	yp10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	43
3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
6	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
7	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	43
8	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
9	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	35
10	5	3	3	3	5	3	4	5	4	4	39
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
13	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
14	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
18	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	38
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
20	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	39
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
24	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
25	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
26	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	38
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
28	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31

33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
39	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
41	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36
42	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	40
43	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	38
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
45	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
47	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
48	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	36
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
53	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36
54	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
55	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
56	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
57	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
58	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
60	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	37
61	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	35
62	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	35
63	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
64	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
66	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38

67	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	37
68	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
69	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
70	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
71	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
72	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
73	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
75	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36
76	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
80	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
85	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
86	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	39
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.303	.287	1.895	2.177

a. Predictors: (Constant), budayakerja, disiplin

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.805	2	67.903	18.903	.000 ^a
	Residual	312.517	87	3.592		
	Total	448.322	89			

a. Predictors: (Constant), budayakerja, disiplin

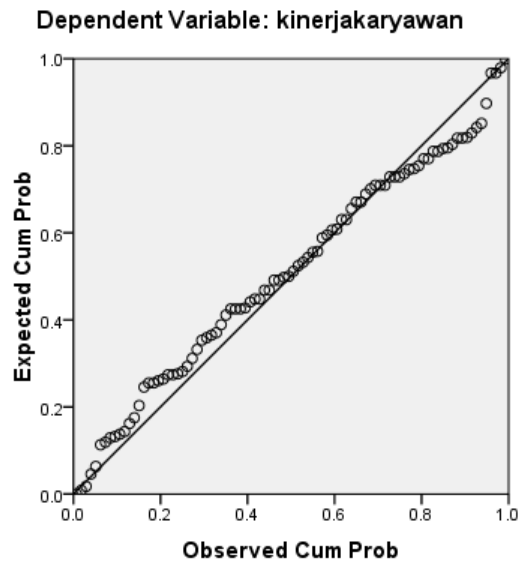
b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Coefficients^a

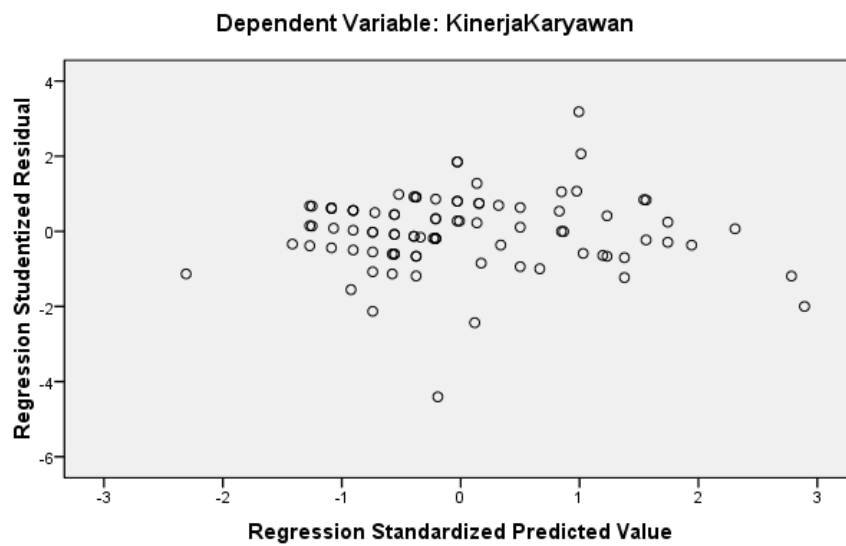
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.890	4.009		3.714	.000		
	disiplin	.053	.031	.157	1.705	.092	.950	1.053
	budayakerja	.551	.090	.564	6.140	.000	.950	1.053

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.P1	37.1222	39.007	.539	.945
X1.P2	37.3889	34.038	.812	.934
X1.P3	37.0556	34.525	.853	.932
X1.P4	37.0556	34.525	.853	.932
X1.P5	37.1333	38.521	.591	.944
X1.P6	37.4000	34.130	.810	.934
X1.P7	37.0556	34.525	.853	.932
X1.P8	37.1444	38.215	.638	.942
X1.P9	37.3889	34.038	.812	.934
X1.P10	37.0556	34.525	.853	.932

Reliability

Scale : ALL VARIABLE

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.P1	36.7333	19.456	.489	.851
X2.P2	36.7222	18.765	.611	.840
X2.P3	36.6667	19.213	.519	.848
X2.P4	36.5556	18.767	.646	.837
X2.P5	36.7333	18.962	.570	.844
X2.P6	36.6778	18.738	.619	.840
X2.P7	36.5889	18.964	.610	.840
X2.P8	36.7222	20.158	.447	.854
X2.P9	36.6222	19.788	.515	.848
X2.P10	36.6778	18.850	.615	.840

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
YP1	36.2584	12.080	.349	.764
YP2	36.1573	12.157	.364	.762
YP3	35.9326	11.791	.409	.756
YP4	36.0562	11.031	.615	.729
YP5	36.0899	12.310	.352	.763
YP6	36.1236	11.700	.486	.747
YP7	35.9213	10.460	.585	.730
YP8	35.9775	12.386	.290	.771
YP9	36.0112	12.398	.306	.768
YP10	35.9775	10.409	.596	.728