



# **PENGARUHBUDAYA ORGANISASI,KOMPETENSI,DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN PEGAWA SEKOLAH TINGGI TRANSPORTASI DARAT**

## **TESIS**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat  
Menyelesaikan penulisan Tesis**



**Oleh :**

**SITI KHADIJAH KOTO**

**NIM : 201762038**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2  
PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJAKARTA  
JAKARTA  
2020**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## ABSTRAK

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI SEKOLAH TINGGI TRANSPORTASI DARAT

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja pada Sekolah Tinggi Transportasi Darat. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya; Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja. Populasi yang digunakan adalah para pegawai yang bekerja pada Sekolah Tinggi Transportasi Darat dalam Kementerian Perhubungan. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Analisis Regresi Berganda dengan hasil; Kompetensi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja. Sedangkan variabel Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Kata kunci: budaya organisasi, kompetensi, kepuasan kerja dan disiplin pegawai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## ABSTRACT

### *EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPETENCE AND JOB SATISFACTION OF THE DISCIPLINE OF EMPLOYEES WORKING HIGH SCHOOL LAND TRANSPORTATION*

*The aim of this research is to examine the factors that influence Work Discipline at the Ground Transportation College. The factors which are used in this study include; Organizational Culture, Competence, and Job Satisfaction. The population used is the employees who work for at the Ground Transportation College in Ministry of Transportation. The analysis technique used to test the hypothesis is Multiple Regression Analysis with results; Competence, and Job Satisfaction have a significant positive effect on the Work Discipline. Whereas Organizational Culture do not have a significant influence on Work Discipline.*

*Keywords: organizational culture, competence, job satisfaction and work discipline*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan baik dan lancer. Penulisan tesis ini bertujuan untuk menambah wawasan baik penulis maupun pembaca tesis ini. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar akademik Magister Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta. Dalam penyusunan tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Heru Mulyanto, SE, MM, selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan mencurahkan perhatian dalam proses penyusunan tesis ini.
2. Dra. Yuli Triastuti, MM selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan mencurahkan perhatian dalam proses penyusunan tesis ini.
3. Dr. Titing Widyastuti, MM selaku ketua program Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
5. Bapak dan Ibu dosen pada program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
6. Suami, anak, dan adik penulis yang senantiasa memberikan dukungan doa dan kasih sayang tiada hentinya kepada penulis.
7. Teman – teman angkatan 2017 atas kebersamaan dan dukungannya selama penulis menyelesaikan karya akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan penulisan tesis ini. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi yang memerlukannya.

Jakarta, Februari 2020

**Siti Khadijah Koto**



## DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
Halaman Judul .....	i
Surat Pernyataan .....	ii
Tanda Persetujuan Tesis .....	iii
Halaman Pengesahan Tesis .....	iv
Daftar Riwayat Hidup .....	v
Abstrak .....	vii
<i>Abstract</i> .....	viii
Kata Pengantar .....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
BAB 1 : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Budaya Organisasi .....	21
2.1.3. Kompetensi .....	26
2.1.4. Kepuasan Kerja .....	31
2.1.5. Disiplin Pegawai .....	42
2.2. Penelitian Terdahulu .....	45
2.3. Kerangka Pemikiran .....	55
2.4. Hipotesis Penelitian .....	61

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



**BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian ..... 62

    3.1.1. Tempat Penelitian ..... 62

    3.1.2. Waktu Penelitian ..... 62

3.2. Desain Penelitian ..... 63

3.3. Operasionalisasi Variabel ..... 64

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling ..... 65

    3.4.1. Populasi ..... 65

    3.4.2. Sampel ..... 66

    3.4.3. Metode Sampling ..... 67

3.5. Metode Pengumpulan Data ..... 67

3.6. Metode Analisa Data ..... 69

**BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian ..... 79

    4.1.1. Sejarah Singkat Sekolah Tinggi Transportasi Darat ..... 79

    4.1.2. Visi, Misi dan Tujuan ..... 80

    4.1.3. Tugas dan Fungsi ..... 80

    4.1.4. Struktur Organisasi ..... 81

4.2. Deskripsi Data ..... 82

    4.2.1. Deskripsi Objek Penelitian ..... 82

    4.2.2. Karakteristik Responden ..... 82

    4.2.3. Statistik Deskriptif ..... 86

4.3. Analisa Data ..... 88

    4.3.1. Uji Validitas ..... 88

    4.3.2. Uji Reliabilitas ..... 91

    4.3.3. Uji Normalitas ..... 93

    4.3.4. Pengujian Asumsi Klasik ..... 95

    4.3.5. Koefisien Determinasi (Pengujian  $R^2$  dan Adjusted  $R^2$ ) ..... 101

4.4. Pengujian Hipotesa ..... 102

    4.4.1. Uji F (Uji Simultan) ..... 102

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4.4.2. Uji t (Uji Parsial).....	103
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
4.5.1. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja.....	105
4.5.2. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja.....	106
4.5.3. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	107
4.6 Implikasi Manajerial.....	108
<b>BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	109
5.2. Saran.....	109
Daftar Pustaka.....	111
Lampiran.....	112

**DAFTAR TABEL**



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Tabel 1.1. Tingkat Kehadiran Pegawai pada Bulan Maret Tahun 2019 .....	1
Tabel 2.1. Hubungan Aktivitas Manajemen SDM dengan Tujuan Manajemen SDM.....	13
Tabel 2.2. Alur dan Sumber Penelitian Terdahulu .....	60
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian Penyusunan Tesis .....	62
Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	64
Tabel 3.3. Populasi Pegawai.....	65
Tabel 3.4. Sampel Pegawai .....	67
Tabel 3.5. Skala dan Skor Variabel Bebas dan terikat .....	69
Tabel 3.6. Tingkat Reliabilitas .....	71
Tabel 4.1. Daftar Kuesioner .....	82
Tabel 4.2. Statistik Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	83
Tabel 4.3. Statistik Frekuensi Usia Responden .....	83
Tabel 4.4. Statistik Frekuensi Tingkat Pendidikan.....	84
Tabel 4.5. Statistik Frekuensi Lama Kerja.....	85
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif.....	86
Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas .....	89
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas .....	92
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas.....	94
Tabel 4.10. Pengujian Multikolinearitas .....	96
Tabel 4.11. Keputusan Uji Autokorelasi .....	97
Tabel 4.12. Hasil Uji Autokorelasi.....	97
Tabel 4.13. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	99
Tabel 4.14. Hasil Uji R <sup>2</sup> dan Adjusted R <sup>2</sup> .....	101
Tabel 4.15. Hasil Uji F (Simultan) .....	102
Tabel 4.16. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	104

**DAFTAR GAMBAR**





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Gambar 2.1. Respons Manajemen SDM .....	12
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran .....	60
Gambar 3.1 Desain Penelitian .....	63
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Sekolah Tinggi Transportasi Darat.....	81
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas .....	94
Gambar 4.3. Pengujian Autokorelasi.....	98
Gambar 4.4. Pengujian Heterokedastisitas.....	100



## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip yaitu nilai dasar, kode etik dan kode prilaku, komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada publik, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dan melakukan tugas dan profesionalitas jabatan. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembimbingan agar memiliki sikap dan prilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta berwibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

**Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Pegawai pada Bulan Maret  
Tahun 2019**

Bulan Maret					
No	Jumlah karyawan	Datang		Pulang	
		Tepat waktu	Terlambat	Tepat waktu	Pulang cepat
1	162	59	103	130	33
Presentase		36,64%	63,36%	79,94%	20,06%

Sumber : Sekolah Tinggi Transportasi Darat (2019)

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada bulan Maret tahun 2019 terdapat 63,36 % atau sebanyak 103 pegawai dari 162 pegawai datang terlambat dan terdapat 20,06 % atau sebanyak 33 pegawai dari 162 pegawai pulang cepat. Hal tersebut menunjukkan tingkat disiplin masih rendah dilihat dari pegawai yang datang terlambat dibawah pegawai dirata-rata pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat.

Budaya organisasi adalah hal yang sangat berpengaruh dalam mengimplimentasikan dalam kehidupan khususnya organisasi pemerintahan. Sekolah tinggi transportasi darat telah memperbaiki pola budaya organisasi dengan *finger print* untuk absen datang dan pulang pegawai, penyampaian pengumuman melalui pesan *whatsapp* dan penyampaian laporan bulanan melalui sistem Aplikasi Penilaian Prestasi dan Perhitungan Kinerja Pegawai (AP2KP) tetapi masih ada beberapa pegawai yang melanggar dengan datang terlambat dan pulang cepat, masih ada pegawai yg tidak mempunyai aplikasi *whatsapp* dan tidak melaporkan laporan bulanan karena tidak paham cara pengisian AP2KP.

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 105 Tahun 2014 tentang peta jabatan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Kementerian Perhubungan, dari data kepegawaian Sekolah Tinggi Transportasi Darat dapat dilihat kekurangan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang



tertentu misalnya pegawai di bagian program dan pelaporan tidak ada yang mengikuti diklat penyusunan renstra, tidak ada pegawai di bagian unit laboratorium khusus teknisi ruang praktek bahasa. Dari data kepegawaian Sekolah Tinggi Transportasi Darat dapat diketahui bahwa dari bulan januari sampai maret hanya ada 1 (satu) pegawai yang mengikuti diklat, rendahnya peningkatan kompetensi pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat.

Pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan upaya dalam memenuhi kepuasan kerja sebagai pegawai STTD dalam memenuhi kepuasan kerja antara lain yaitu memberikan imbalan atau ganjaran atas hasil kerja berupa gaji, tunjangan kerja dan penghasilan tambahan pada saat melakukan tugas selain tugas pokok, menyediakan fasilitas kantor yang memadai dan adanya promosi dan kenaikan jabatan.

Sekolah Tinggi Transportasi Darat merupakan sekolah yang menyelenggarakan pendidikan berbasis vokasi dan akademik dalam bidang transportasi darat. Sejak tahun 2018 Sekolah Tinggi Transportasi Darat menerima Taruna/i yang berprestasi yang bekerjasama dengan beberapa daerah dalam pola pembibitan, penyelenggara diklat Swadana masyarakat dengan biaya APBN dan penyelenggara diklat berbayar oleh peserta diklat. Berkembangnya tugas dan kewajiban Sekolah Tinggi Transportasi Darat salah satunya adalah sebagai badan layanan umum (BLU). Bertambahnya jumlah taruna dan keberadaan kegiatan diluar tugas pokok, membuat para pegawai bekerja tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur), hal ini menjadikan reaksi ketidakpuasan pegawai dalam bekerja.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Sekolah Tinggi Transportasi Darat khususnya, dengan judul **“PengaruhBudaya Organisasi, Kompetensi,dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang permasalahan yang akan diteliti, seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap disiplin pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Untuk memperoleh tujuan penelitian adalah seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap disiplin pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang positif baik bagi penulis maupun bagi pimpinan dan pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat.

1. Manfaat teoritis  
Memperkuat teori tentang pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai.
2. Bagi Sekolah Tinggi Transportasi Darat  
Hasil penelitian ini akan dapat dijadikan masukan yang berharga bagi pihak Sekolah Tinggi Transportasi Darat mengenai budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja dalam memelihara peningkatan disiplin pegawai dimasa yang akan datang.
  - a. Dalam hal hasil penelitian ini positif ataupun negatif bagi Sekolah Tinggi Transportasi Darat dapat membentuk dengan baik budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan disiplin pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat.
  - b. Hasil penelitian ini, pembahasannya akan memberikan kesimpulan, apakah yang harus diperbaiki, ditingkatkan, dipertahankan, sehingga memungkinkan dimasa yang akan datang dapat memberikan dampak



yang positif bagi pihak organisasi, pimpinan dan pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat untuk menjadi organisasi yang baik.

### 3. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan acuan untuk penelitian lebih lanjut, mengenai judul dan topik permasalahan yang sama, permasalahan yang ada pada budaya organisasi, khususnya dalam meningkatkan disiplin pegawai.

## 1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tesis ini, penulis membagi ke dalam lima bab yang masing-masing bab berisi hal-hal berikut:

### Bab 1. PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang mencakup: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### Bab 2. TINJAUAN PUSTAKA

Berisi uraian mengenai kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis yang digunakan sebagai alat analisis untuk menjelaskan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

### Bab 3. METODOLOGI PENELITIAN

Berisi uraian tentang hal-hal yang berkaitan dengan metode dalam penelitian ini, seperti: prosedur pengumpulan data, dan serta analisis data yang digunakan.

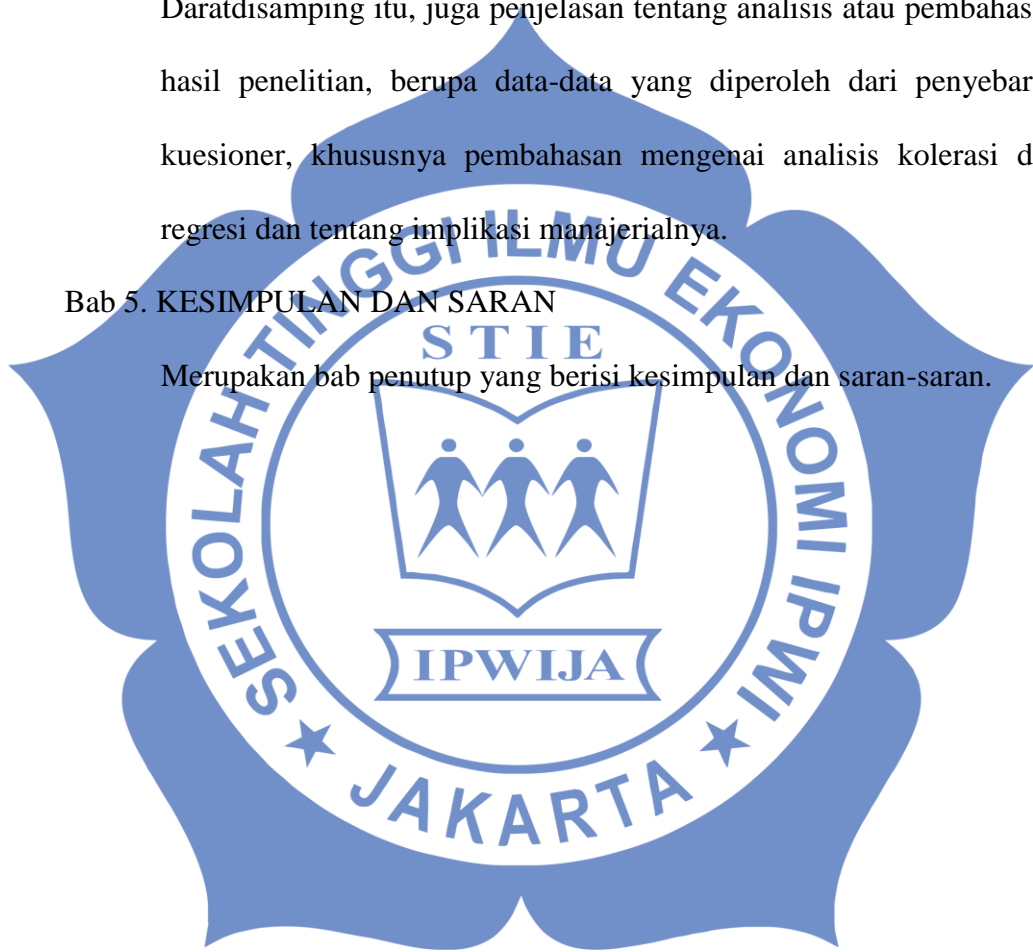


#### Bab 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi uraian mengenai hasil penelitian dan analisis atau pembahasan hasil penelitian. Dalam hal ini, mengetengahkan penjelasan deskripsi mengenai objek penelitian, yakni Sekolah Tinggi Transportasi Darat disamping itu, juga penjelasan tentang analisis atau pembahasan hasil penelitian, berupa data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, khususnya pembahasan mengenai analisis kolerasi dan regresi dan tentang implikasi manajerialnya.

#### Bab 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Siapa pun yang mengelola organisasi akan mengelola berbagai tipe sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya yaitu a. finansial; b. fisik; c. manusia; d. kemampuan teknologis dan sistem.

Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Terminologi sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi. Mereka membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Betapapun pabrik, perlengkapan dan aset finansial merupakan sumber daya yang

dibutuhkan organisasi, orang-orang yakni sumber daya manusia sangatlah penting. Sumber daya manusia memicu percikan kreatif disetiap organisasi. Orang-orang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang efektif, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk menghampiri tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan. Tidak satu pun faktor dalam aktivitas bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung terhadap kesejahteraan organisasi selain daripada sumber daya manusia. Tidak peduli apa keunggulan lainnya yang dimiliki organisasi, organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usahanya tanpa adanya komunitas pegawai kompeten yang berdedikasi tinggi terhadap keinginan organisasi.

## 2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (2006:4-6) manajemen (*management*) merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk meraih berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya, orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas pegawai pegawai dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan (*objectives*) merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Jikalau tujuan tidak dicapai secara berkesinambungan, maka keberadaan organisasi akan berakhir. Nilai sumber daya manusia sebuah organisasi acapkali terbukti tatkala organisasi dijual. Harga beli organisasi sering lebih tinggi daripada seluruh nilai aktiva fisik dan keuangan. Perbedaan ini sering disebut

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



muhibah (*goodwill*) sebagian merefleksikan nilai sumber daya manusia sebuah organisasi.

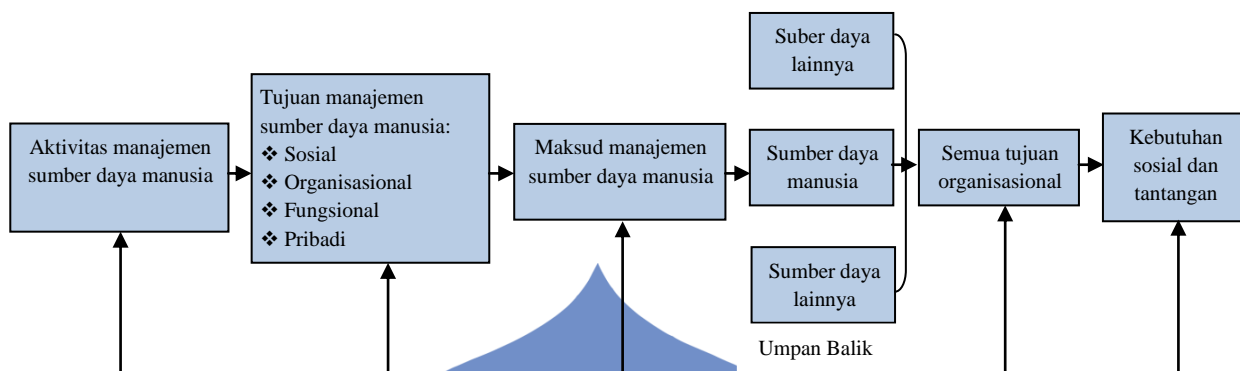
Ada empat hal yang penting berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia:

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan bisnis.
- b. Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi terletak hanya pada manajer khusus, tetapi sekarang dianggap terletak pada manajemen lini senior.
- c. Perubahan fokus dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen pegawai, dari kolektivisme menjadi individualisme.
- d. Terdapat aksentuasi pada komitmen dan melatih inisiatif dimana manajer berperan sebagai penggerak dan fasilitator.

### 3. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai maksud dan tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara dan mempertahankan jumlah dan tipe pegawai yang tepat.





Sumber: Henry Simamora (2006:40)

### Gambar 2.1 Respons Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kebutuhan dan Tantangan sosial

Sebagaimana yang diberikan melalui gambar 2.1, aktivitas manajemen sumber daya manusia memenuhi tujuan sumber daya manusia. Ketika tujuan itu dicapai maksud departemen sumber daya manusia terpenuhi melalui orang-orang yang memberikan kontribusi kepada strategi dan seluruh tujuan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Aktivitas manajemen sumber daya manusia (*human resource activities*) adalah berbagai tindakan yang diambil untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi. Aktivitas sumber daya manusia berupa program yang dirancang untuk merespon tujuan sumber daya manusia dan dikelola untuk mencapai tujuan tersebut. Tabel 2.1 memperlihatkan hubungan antara aktivitas manajemen sumber daya manusia dengan tujuan manajemen sumber daya manusia.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Tabel 2.1

## Hubungan Aktivitas Manajemen SDM dengan Tujuan Manajemen SDM

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	Aktivitas Penunjang
Tujuan sosial atau kemasyarakatan	a. Kepatuhan hukum; b. Jasa yang dibutuhkan; c. Hubungan manajemen serikat pekerja.
Tujuan organisasional	a. Perencanaan sumber daya manusia; b. Rekrutmen; c. Seleksi; d. Pelatihan dan pengembangan; e. Penilaian kinerja; f. Aktivitas.
Tujuan fungsional	a. Penilaian kinerja; b. Penempatan; c. Aktivitas.
Tujuan pribadi	a. Pelatihan dan pengembangan; b. Penilaian kinerja; c. Penempatan; d. Kompensasi; e. Aktivitas.

Sumber: Henry Simamora (2006:40)

## a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) terfokus kepada bagaimana organisasi harus bergerak dan kondisi sumber daya manusianya saat ini menuju kondisi sumber daya manusia yang dikehendaknya-bagaimana merapatkan kesenjangan antara efisiensi dan ekuitas. Perencanaan sumber daya manusia menciptakan hubungan antara seluruh strategi organisasi

dengan kebijakan sumber daya manusianya. Melalui perencanaan sumber daya manusia, organisasi memastikan bahwa aktivitas sumber daya manusia senantiasa konsisten dengan arah strategic dan tujuan organisasi.

b. Perencanaan kepegawaian

Melalui perencanaan kepegawaian (*employment planning*), organisasi menetapkan jumlah dan spesifikasi orang-orang yang dibutuhkan. Selanjutnya, organisasi memeriksa berapa banyak orang yang tersedia untuk posisi yang diperlukan. Jika terjadi surplus atau kelebihan pegawai, maka dijalankan kebijakan pengurangan jumlah pegawai. Apabila terjadi kekurangan pegawai, maka dilakukan rekrutmen terhadap calon-calon pegawai. Penempatan jumlah pegawai yang dibutuhkan haruslah berpedoman pada tugas pekerjaan yang telah dirancang sebelumnya.

c. Rekrutmen

Seandainya perencanaan kepegawaian memperlihatkan adanya kekurangan pegawai, maka harus dicari orang-orang yang diperlukan oleh organisasi. Efektivitas sebuah organisasi tergantung pada efektivitas para pegawainya. Tanpa angkatan tenaga kerja yang berbobot, maka prestasi organisasi tidak akan menonjol. Maka dari itu, rekrutmen sumber daya manusia menjadi aktivitas sumber daya manusia yang kritis. Rekrutmen (*recruitment*) merupakan aktivitas yang dirancang untuk memperoleh pelamar kerja yang memenuhi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



persyaratan organisasi. Meskipun aktivitas rekrutmen biasanya diselenggarakan oleh departemen sumber daya manusia, departemen lainnya dapat pula dilibatkan dalam hal penyediaan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan guna membantu upaya rekrutmen.

d. Seleksi

Ketika menyeleksi pegawai baru, departemen sumber daya manusia biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes dan penyelidikan latar belakang pelamar. Berikutnya, departemen sumber daya manusia merekomendasikan dua atau tiga pelamar yang memenuhi syarat kepada manajer atau *supervisor* untuk keputusan pengangkatan terakhir.

e. Penilaian kinerja

Dalam aktivitas ini kinerja pegawai dievaluasi. Pegawai disodori umpan balik positif dan imbalan atas kinerja yang baik serta diarahkan untuk membenahi kinerja yang masih buruk. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) membandingkan kinerja pekerjaan seseorang terhadap tolak ukur atau tujuan yang ditetapkan untuk posisi orang tersebut. Evaluasi terhadap kinerja manajer maupun nonmanajer biasanya merupakan tanggung jawab manajer sumber daya manusia dan juga manajer dari departemen lain. Manajer departemen dan penyelia mengemban tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya karena merekalah yang mengawasi





pelaksanaan pekerjaan dan yang paling penting dalam melakukan penilaian. Betapapun demikian, departemen sumber daya manusia lazimnya bertanggung jawab atas pembuatan formulir dan prosedur penilaian kinerja yang efektif, serta memastikan bahwa evaluasi kinerja diselenggarakan secara seragam diseluruh organisasi. Departemen sumber daya manusia mungkin perlu pula melatih para penyelia bagaimana membuat standar kinerja yang masuk akal, melakukan penilaian yang akurat, dan mengadakan wawancara kinerja.

f. Pelatihan dan pengembangan

Pertumbuhan organisasi terkait erat dengan pertumbuhan sumber daya manusianya. Bilamana pegawai gagal berkembang, stagnasi organisasi kemungkinan besar akan terjadi. Program pelatihan dan pengembangan (*training and development*) merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan kinerja individu, kelompok atau seluruh organisasi. Aktivitas ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada dan mempengaruhi sikap pegawai. Aktivitas pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian pada pekerjaan saat ini, sebagai contoh, pegawai dapat dilatih dalam teknik pengambilan keputusan atau kemampuan dalam sistem pengelolaan data elektronik. Aktivitas pengembangan dirancang supaya mendidik pegawai di luar keperluan posisi mereka saat ini

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



sehingga mereka dipersiapkan untuk promosi dan mampu memandang peran mereka di dalam organisasi secara lebih luas. Pengembangan sumber daya manusia membantu individu, kelompok dan seluruh organisasi menjadi lebih efektif. Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan karena manusia, pekerjaan dan organisasi seluruh berubah.

g. Pemberian kompensasi

Kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian upah yang memadai dan adil kepada para pegawai atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan kompensasi merupakan tanggung jawab yang penting dan kadangkala sulit bagi manajer sumber daya manusia. Karena faktor-faktor teknis, hukum, keperilakuan dan organisasional, isu yang berkaitan dengan gaji sering rumit dan menekan secara emosional. Bayaran pegawai tidak hanya menentukan standar kehidupannya saja, namun juga indikasi keberhasilan dan nilai pribadinya bagi masyarakat. Oleh karena itu, penting memahami dampak gaji terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Pengelolaan kompensasi membutuhkan upaya terkoordinasi dari departemen sumber daya manusia dan manajer operasi. Biasanya, manajer lini bertanggung jawab atas rekomendasi kenaikan gaji, dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas pembuatan dan pemeliharaan struktur gaji dan upah. Sistem kompensasi yang efektif membutuhkan suatu

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



keseimbangan antara gaji dan tunjangan. Gaji meliputi upah, bonus, insentif dan pembagian laba yang diterima pegawai. Tunjangan meliputi semua unsur bukan gaji seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan dan layanan pegawai lainnya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas jaminan bahwa kompensasi pegawai kompetitif dibandingkan organisasi lainnya dan adil dari segi keadilan internal, hukum dan motivasi.

h. Pemeliharaan pegawai

Setiap organisasi diharapkan memiliki program keselamatan kerja guna mengurangi kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat. Setiap pegawai perlu secara terus-menerus diingatkan mengenai pentingnya keselamatan kerja dan diinstruksikan bagaimana menghindari kecelakaan kerja. Program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan kerja dan meningkatkan kesehatan seluruh tenaga kerja. Hampir sebagian besar departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab utama atas penyediaan pelatihan keselamatan kerja, penentuan dan perbaikan kondisi kerja yang tidak sehat dan pelaporan kecelakaan kerja.

i. Hubungan pegawai

Di dalam organisasi yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia mengambil peran aktif dalam negosiasi dan pelaksanaan perjanjian kerja. Pengumpulan informasi dan menyiapkan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



posisi tawar-menawar organisasi sebelum negoisasi merupakan hal yang lumrah bagi departemen sumber daya manusia sebelum berlangsung negoisasi. Manajemen harus berhubungan dengan serikat pekerja dalam persoalan upah, tingkat gaji, jam kerja dan kondisi kepegawaian lainnya. Tugas pokok yang tercakup dalam penanganan hubungan pegawai adalah negoisasi kontrak, penafsiran dan pelaksanaan kontrak, serta penanganan keluhan pegawai. Dalam aktivitas sehari-hari yang terkait dengan perjanjian kerja, penyelia lini sering menjumpai kejadian yang perlu dikonsultasikan kepada spesialis sumber daya manusia berkaitan dengan hal seperti alokasi waktu lembur, penanganan transfer dan pemberhentian pegawai dan penerapan peraturan kontrak kerja.

Aktivitas departemen sumber daya manusia perlu dapat membantu meyakinkan bahwa organisasi akan tetap *survive* dan Berjaya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa aktivitas sumber daya manusia sangat penting bagi efektivitas organisasi dan pegawai. Sungguhpun demikian, organisasi hanya akan tetap *survive* sepanjang organisasi itu menyertakan masukan dari departemen sumber daya manusia dalam berbagai keputusan strategiknya, dan menerapkan keputusan tersebut berdasarkan kebijakan dan program sumber daya manusia yang efektif yang dirancang untuk mempengaruhi produktivitas, biaya, kualitas kehidupan kerja dan kepatuhan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Ada tiga hal yang perlu ditekankan dalam aktivitas sumber daya manusia:

- 1) Manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah yang berorientasi ke masa depan dan proaktif. Manajemen sumber daya manusia selalu menolong organisasi dalam meraih tujuannya di masa depan dengan menyediakan pegawai yang kompeten dan termotivasi dengan baik.
- 2) Manajemen sumber daya manusia yang efektif berorientasi pada tindakan. Manajemen sumber daya manusia tidak terpusat pada pembuatan catatan, prosedur tertulis, ataupun peraturan melainkan lebih menekankan pada solusi terhadap masalah sumber daya manusia untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan efektivitas pegawai.
- 3) Sebatas dimungkinkan, manajemen sumber daya manusia haruslah memperlakukan setiap pegawai sebagai individu dan merancang program yang sesuai dengan keunikan masing-masing individu.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak terfokus pada kesalahan di masa lalu atau catatan masa lalu yang mengesankan. Manajemen sumber daya manusia menempatkan upayanya, menggunakan anggarannya dan mengerahkan tenaganya pada aktivitas yang dirancang untuk menyediakan bagi organisasi sekumpulan orang yang terlatih dengan baik, dikembangkan dengan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

baik, termotivasi dan terlindungi dari bahaya sehingga mereka dapat menghadapi beragam tantangan dimasa depan, (Henry Simamora, 2006:39-43).

## 2.1.2. Budaya Organisasi

### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya memiliki lingkup pengertian yang sangat luas jika dibandingkan dengan budaya organisasi. Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan budaya yang diterapkan pada lingkup organisasi tertentu. Pada hakikatnya, yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi.

Menurut Geert Hofstede (2001) menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya. Definisi tersebut memiliki makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Budaya bukan hanya perilaku di permukaan, tetapi sangat dalam ditanamkan dalam diri kita masing-masing. Secara formal Schein merumuskan budaya organisasi adalah sebagai asumsi dasar bersama terpolakan yang telah diterima kelompok dan yang dapat menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.



Stephen P. Robbins (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar didalam organisasi. Sedangkan menurut Michael Zwell (2000:11) menyatakan budaya korporasi sebagai tata hidup suatu organisasi yang diberikan melalui generasi penerus pekerja.

Menurut Robbins dan Judge, (2015:356) Budaya Organisasi adalah Dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dan melaksanakan kinerjanya.

## 2. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi, terdapat beberapa pandangan mengenai fungsi budaya organisasi, diantaranya: Robbins (2003) menjelaskan bahwa budaya organisasi melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain;
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi;



- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individu seseorang;
- d. Budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan standar yang tepat, apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan karyawan;

Sementara itu, peran budaya organisasi menurut pandangan Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003) adalah:

- a. Budaya memberikan rasa identitas

Semakin jelas persepsi dan nilai-nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat disatukan dengan misi organisasi dan merasa jadi penting darinya.

- b. Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi

Terkadang sulit bagi individu untuk berfikir diluar kepentingan pribadinya, seberapa besar akan mempengaruhinya. Namun, apabila terdapat *strong culture*, orang merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi, lebih besar dari setiap kepentingan individu, budaya mengingatkan setiap individu tentang apa makna sebenarnya sebuah organisasi.

- c. Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku

Budaya membimbing kata dan perbuatan pekerja, membuat jelas apa yang harus dilakukan bagi pendatang baru. Budaya mengusahakan stabilitas bagi perilaku, kedua dengan harapan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





apa yang harus dilakukan pada waktu yang berbeda dan juga apa yang harus dilakukan individu yang berbeda disaat yang sama. Suatu perusahaan dengan budaya sangat kuat mendukung kepuasan pelanggan, bekerja dengan pedoman tentang bagaimana harus berperilaku.

Wibowo (2010) menyimpulkan dari pendapat para pakar tentang fungsi budaya organisasi tersebut terdapat beberapa kesamaan, sedangkan beberapa perbedaan yang saling melengkapi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi adalah: (1) menunjuk identitas, (2) menunjuk batasan peran yang jelas, (3) menunjuk komitmen kolektif, (4) membangun stasilitas sistem social, (5) membangun pikiran sehat dan masuk akal, dan (6) memperjelas standar perilaku.

Dari pengertian sudut pandang tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan dimana budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dan melaksanakan kinerjanya.

### 3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015), ciri-ciri yang mampu menjadi indikator budaya organisasi diantaranya:

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para pegawai mendapatkan dukungan agar menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana para pegawai diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan memperhatikan tiap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana pihak manajemen memberikan fokus pada sebuah hasil, atau bukan lebih kepada teknik serta proses yang digunakan dalam mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi individu. Sejauh mana keputusan manajemen dalam memperhitungkan efek pada setiap individu para pegawai di dalam organisasi tersebut.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja dilakukan secara teroganisir dan terstruktur dengan baik dalam lingkup kerja tim, bukan lebih pada penekanan kerja individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresifitas kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pola *status quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Dengan ciri yang disebutkan pada tujuh karakteristik inilah kemudian diperoleh gambaran secara majemuk dari budaya organisasi. Indikasi ini yang kemudian menjadi dasar untuk perasaan pada pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



organisasi itu, bagaimana setiap urusan dapat diselesaikan didalamnya hingga para anggota tersebut berperilaku.

### 2.1.3. Kompetensi

#### 1. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*), meliputi:
  - 1) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
  - 2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.
- b. Keterampilan (*Skill*), meliputi :
  - 1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
  - 2) Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.



- c. Sikap (*Attitude*), meliputi :
- 1) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
  - 2) Adanya semangat kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Veithzal (2003:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Djaman Satori (2007:22) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah *performan* yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Pramudyo (2010) mengatakan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya.

Mudrajad Kuncoro (2005:44) juga mengatakan kompetensi inti adalah nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarakan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Moh.Uzer Usman(2006:4) menyebutkan bahwa seseorang disebutkompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu darihal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yangmenggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatifmaupun kuantitatif.

Fachruddin Saudagar (2009:30) menyebutkan bahwa kemampuankualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yanghanya dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruknya.Sedangkan kemampuankuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dan terukur.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwakompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorangterutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional.

## 2. Karakteristik Kompetensi

Spencer (dalamWibowo, 2016:272) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.



- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan Wibowo (2016:275) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
- c. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- d. *Interpersonal competency*, meliputi, empati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi *team player*.
- e. *Thinking competency*, berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- f. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yangdiperhitungkan.
- g. *Human resouces management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- h. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melopori kesehatan tempat kerja.
- i. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun patnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- j. *Bussines competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- k. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



*pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.*

1. *Technical/operational competency, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.*

Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

### **3. Indikator Kompetensi**

Menurut Pramudyo (2010), indikator kompetensi seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini :

- a. Pengalaman Kerja
- b. Latar Belakang Pendidikan Yang Mendukung Profesi
- c. Memiliki Keahlian/Pengetahuan
- d. Memiliki Keterampilan

#### **2.1.4. Kepuasan kerja**

Dalam sebuah organisasi kepuasan karyawan perlu diperhatikan mengingat akan dampak bagi karyawan yang tidak puas terhadap organisasi. Karyawan yang terpuaskan mempunyai tingkat keluar maupun kemangkiran yang lebih rendah, karyawan yang terpuaskan akan





mempunyai perasaan analisis dampak imbalan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai gembira, bangga pada organisasinya sehingga sehingga membuat mereka menjadi sehat serta bisa merasa puas di dalam kehidupan bermasyarakat.

Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja itu penting bagi organisasi, dan para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja ini, karena sekurang-kurangnya tiga alasan sebagai berikut:

- a. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri;
- b. Telah diperagakan bahwa karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang;
- c. Kepuasan pada pekerjaan dibawah ke kehidupan karyawan di luar pekerjaannya.

Bagi para manajer, ini berarti bahwa bahkan jika kepuasan tidak menghantar keluarnya karyawan yang kurang sukarela dan absensi, tujuan dari suatu angkatan kerja yang terpuaskan mungkin dapat dibenarkan karena itu akan mengurangi biaya medis dan hilangnya secara dini karyawan yang dihargai akibat penyakit jantung atau serangan otak (stroke).

Kepuasan kerja juga dapat dilihat pada efek (spin-off) yang dikenakan oleh kepuasan kerja terhadap masyarakat keseluruhan. Bila karyawan bahagia dengan pekerjaannya, hal ini akan memperbaiki hidup mereka di luar pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tak terpuaskan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



akan membawa pulang sikap negatif itu. Dalam negeri makmur seperti Amerika Serikat, Kanada, Inggris Raya, Australia dan Jepang, tidaklah manajemen mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan dari mana karyawan dapat menerima kepuasan yang tinggi.

Beberapa manfaat dari kepuasan kerja timbul pada semua warga dalam masyarakat. Karyawan yang terpuaskan akan lebih besar kemungkinannya untuk menjadi warga yang terpuaskan. Orang-orang ini akan menunjukkan suatu sikap yang lebih positif terhadap hidup pada umumnya dan menjadi orang-orang yang secara psikologis lebih sehat untuk suatu masyarakat.

Pada akhirnya bagi manajemen kepuasan kerja itu penting, karena suatu angkatan kerja yang terpuaskan akan memberikan produktifitas yang lebih tinggi karena gangguan (distrupsi) yang lebih sedikit yang disebabkan oleh kemungkiran atau berhentinya karyawan yang baik, maupun rendahnya biaya medis dan asuransi jiwa.

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bagi setiap orang adalah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Wexley dan Yuki yang diterjemahkan oleh Muh.Shobarudin, (2005) bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang



pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam.

Menurut Jex (2002), “*Job satisfaction essentially represents employees feelings of positive affect toward their job or job situation*”. (Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perasaan positif karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan). Menurut McKenna (2011), “*Job satisfaction is associated with how well our personal expectations at work are in line with outcomes*”. (Kepuasan kerja berhubungan dengan seberapa baik ekspektasi pribadi karyawan di tempat kerja sesuai dengan hasil yang dicapai). Menurut Madura (2007), “*The degree to which employees are satisfied with their job*”. (Pengakuan dimana karyawan puas dengan pekerjaan mereka).

Sedangkan menurut Robbins (2013) Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini harus diterima. Pendapat Robbins menitikberatkan kepuasan kerja dengan perasaan positif. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki sikap positif tentang pekerjaan itu; sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut Fred Luthans (2008), yang berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sebagai berikut. “*Job Satisfaction is a results of employes,*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



*perception of how well their job provides those things that are viewed as important*".(Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting).Selanjutnya, Luthans mengemukakan, bahwa kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek.Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional karyawan terhadap situasi kerja.Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil yang dicapai, memenuhi atau melampaui harapan.Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap karyawan. Lebih lanjut, Luthans mengungkapkan lima dimensi karakteristik kepuasan kerja yang cenderung memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yaitu:

- (1) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), pekerjaan yang menarik, mempunyai kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab;
- (2) Gaji (*pay*), jumlah kompensasi yang diterima sesuai dan dianggap pantas bagi karyawan;
- (3) Kesempatan promosi (*promotion*), kesempatan untuk maju atau promosi jabatan dalam organisasi;
- (4) Pengawasan (*supervision*), kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku;
- (5) Rekan kerja (*work group*), rekan kerja pandai memberikan dukungan secara teknis maupun secara sosial.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008) kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya.

## 2. Teori Kepuasan Kerja

Teori Ketidaksesuaian. Menurut Locke kepuasan atau ketidakpuasan dengan aspek pekerjaan tergantung pada selisih (discrepancy) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang “diinginkan” dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan anda. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya. Jika lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima secara minimal dan kelebihanannya menguntungkan analisis dampak imbalan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (misalnya: upah ekstra, jam kerja yang lebih lama) orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

Proter mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ada”.Konsep ini pada dasarnya sama dengan model Locke, tetapi “apa yang seharusnya ada” menurut Locke berarti penekanan yang lebih banyak pada pertimbangan-pertimbangan yang adil dan kekurangan atas kebutuhan-kebutuhan karena determinan dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih disukai.

Kesimpulan teori ketidaksesuaian menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

Teori Keadilan (*Equity Theory*). Teori keadilan memerinci kondisi - kondisi yang mendasari seorang bekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Teori ini telah dikembangkan oleh Adam dan teori ini merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial.

Komponen utama dari teori ini adalah “input”, ‘hasil’, ‘orang bandingan’ dan ‘keadilan dan ketidakadilan’. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.

Menurut teori ini, seorang menilai fair hasilnya dengan membandingkan hasilnya: rasio inputnya dengan hasil: rasio input seseorang/sejumlah orang bandingan. Orang bandingan mungkin saja dari orang-orang dalam organisasi maupun organisasi lain dan bahkan dengan dirinya sendiri dengan pekerjaan-pekerjaan pendahulunya. Teori ini tidak memerinci bagaimana seorang memilih orang bandingan atau berapa banyak orang bandingan yang akan digunakan.

Jika rasio hasil: input seorang pekerja adalah sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para pekerja. Jika para pekerja menganggap perbandingan tersebut tidak adil, maka keadaan ketidakadilan dianggap adil.

Ketidakadilan dapat terjadi dalam banyak cara. Misalnya, seorang pekerja menganggap gaji/upahnya tidak adil jika pekerja lain dengan kualifikasi yang sama menerima gaji/upah lebih besar, atau jika pekerja yang lain lebih rendah kualifikasinya menerima gaji/upah yang sama. Ini contoh ketidakadilan karena kompensasi yang lebih rendah. Menurut teori ini, seseorang juga akan mengalami ketidakadilan jika mendapat kompensasi relatif lebih banyak dari orang bandingannya.

Teori keadilan memiliki implikasi terhadap pelaksanaan kerja para pekerja disamping terhadap kepuasan kerja. Teori ini meramalkan bahwa seorang pekerja akan mengubah input usahanya bila tindakan ini

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



lebih layak daripada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan. Seorang pekerja yang mendapat kompensasi kurang dan dibayar penggajian berdasarkan jam kerja akan mengakibatkan keadilan dengan menurunkan input usahanya, dengan demikian mengurangi kualitas atau kuantitas dari pelaksanaan kerjanya.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang ditujukan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

### 3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996), lima aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

#### a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut.

#### b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan.





c. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

#### 4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008), indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- a. Menyenangi Pekerjaannya  
Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- b. Mencintai Pekerjaannya  
Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
- c. Moral Kerja Positif  
Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
- d. Disiplin Kerja  
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
- e. Prestasi Kerja  
Hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 2.1.5. Disiplin Pegawai

#### 1. Pengertian Disiplin Pegawai

Disiplin suatu sifat atau kemampuan yang dimiliki seseorang untuk taat dan bisa mengendalikan diri, agar tetap mematuhi aturan yang telah dibuat atau disepakati. Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku yang tentunya diharapkan oleh banyak orang, khususnya orang berpendidikan. Tentunya disiplin sangat dibutuhkan karena dapat membantu suatu kegiatan agar dapat berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan. Tentu disiplin tidak lepas dari aturan, norma, prosedur, organisasi, kerja sama, hukuman, dan lain sebagainya.

Di bawah ini 3 definsi disiplin yang merupakan pengertian dari Disiplin yang diungkapkan oleh para ahli sebagai berikut:

Menurut Suharsimi Arikunto (1980:114). Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

Menurut Rivai (2013) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Menurut Rasdianah (1995:28) Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan



orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan, dengan indikator absensi, kualitas, kreativitas, dan sikap dan minat kerja.

## 2. Tujuan Disiplin

Tentunya setiap kegiatan memiliki suatu tujuan. Seperti halnya dengan sikap disiplin yang mana juga memiliki beberapa tujuan. Karena pada dasarnya, setiap orang yang bersikap disiplin tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Berikut ini adalah beberapa tujuan disiplin.

Menurut Ellen G White, tujuan disiplin di antaranya sebagai berikut: 1. Pemerintah atas diri; 2. Menaklukan kuasa kemauan; 3. Perbaiki kebiasaan-kebiasaan; 4. Hancurkan benteng setan; 5. Menghormati kedua orang tua dan Ilahi; 6. Penurutan atas dasar prinsip, bukan paksaan.

## 3. Manfaat Disiplin

Adapun manfaat disiplin yang diantaranya yaitu:

- a. Menumbuhkan kepekaan;      b. Menumbuhkan kepedulian;
- c. Mengajarkan keteraturan;      d. Menumbuhkan ketenangan;
- e. Menumbuhkan percaya diri;      f. Menumbuhkan kemandirian;
- g. Menumbuhkan keakraban;      h. Membantu perkembangan otak;
- i. Membantu anak yang “sulit”;      j. Menumbuhkan kepatuhan.



Disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

#### 4. Indikator Disiplin

Rivai (2013) menguraikan dengan jelas bahwa indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat disiplin kerja diantaranya:

##### a. Frekuensi kehadiran

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

##### b. Tingkat kewaspadaan

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

##### c. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan



d. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang bebankan kepadanya

e. Etika kerja

Etika kerja merupakan sebuah tindakan pegawai untuk mencegah terjadinya tindakan yang tidak pantas dan mengarah kepada tindakan indisipliner.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga pernah diangkat sebagai topik penelitian oleh beberapa peneliti sebelumnya. Maka peneliti juga diharuskan untuk mempelajari penelitian-penelitian terdahulu atau sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini.

1. Dwitya Damayanti; Mahendra Fakhri (2014) Penelitian ini dilakukan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs. Bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh budaya terhadap disiplin kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik analisis data deskriptif kausal. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan sample sebanyak 53 karyawan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner model skala likert yang dimodifikasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin

kerja di PT Angkasa Pura II (Persero) KCU Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs.

2. Widya Dwi Oktaviani; Romat Saragih (2017), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada karyawan Kantor Pusat PT..Kereta Api Indonesia (Persero). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif – kausal. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan jenis *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden yang merupakan karyawan Kantor Pusat PT.Kereta Api Indonesia (Persero). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.  
Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berada dalam kategori sangat baik. Disiplin kerja Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berada dalam kategori sangat baik. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
3. Muhammad Luhung Pribadi, Benny Herlena (2016), penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi pada disiplin kerja para karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Subjek penelitian adalah 115 karyawan dari berbagai divisi pada direktorat produksi. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik cluster sampling. Subjek penelitian mengisi skala

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



budaya organisasi dan skala kedisiplinan kerja. Selanjutnya data dianalisa menggunakan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kedisiplinan kerja pada karyawan di direktorat produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Koefisien korelasi yang didapatkan dari analisis regresi yang dilakukan adalah  $R=0,534$ , dengan nilai  $R^2=0,285$  or 28,5%, dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$ . Dengan kata lain, hipotesis penelitian ini diterima.

4. Muhammad Abdul Hadi (2012) Penelitian ini bertujuan untuk: menguji, meneliti, dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini di Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang. Sampel penelitian ini sebesar 50 orang karyawan. Pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan teks analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan dari empat variabel kepuasan kerja yaitu kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  sebesar  $14,635 \geq 2,579$ . Secara parsial diketahui kepuasan finansial ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} \geq t_{tabel}$

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



sebesar  $3,716 \geq 2,014$ , kepuasan fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $\leq t$  tabel sebesar  $-1,013 \leq 2,014$ , kepuasan sosial (X3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $\geq t$  tabel sebesar  $2,061 \geq 2,014$ , dan kepuasan psikologi (X4) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $\geq t$  tabel sebesar  $2,434 \geq 2,014$ . Dari hasil penelitian secara parsial tersebut, kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan baik kepuasan finansial, kepuasan sosial maupun psikologi dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang, kecuali pada kepuasan fisik (X2). Sedangkan untuk variabel yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kepuasan finansial (X1).

5. Dede Kurnia Ilahi; Mochamad Djudi Mukzan; Arik Prasetya (2017) Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan: kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang berjumlah 70 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Dari hasil analisis jalur menunjukkan: variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja dengan koefisien beta sebesar 0,653 dan probabilitas sebesar 0,000; variabel

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional dengan koefisien beta sebesar 0,265 dan probabilitas sebesar 0,019; variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional dengan koefisien beta sebesar 0,531 dan probabilitas sebesar 0,000; dan pengaruh kepuasan kerja secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,347 dengan total efek 0,611.

6. Sudarwin (2014) Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada *Resort* Dangau Kota Singkawang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada *Resort* Dangau Kota Singkawang. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan metode *survey* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Populasi yang digunakan adalah semua karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang. Sampel tersebut diambil dengan menggunakan tehnik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan regresi linier sederhana, uji determinasi, korelasi dan uji F yang dilakukan menggunakan Program SPSS 18.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dimana hasil uji tersebut menunjukkan  $F_{hitung} 23,504 > F_{tabel} 4,034$ . Serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Persamaan Regresi Linear Sederhana menunjukkan hasil sebagai berikut,  $Y = 0,893 + 0,840 X$ . Koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0,893 menerangkan bahwa apabila kepuasan kerja karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang sebesar 0 (nol), maka disiplin kerja karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang sebesar 0,893. Apabila kepuasan kerja karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang meningkat sebesar satu satuan maka disiplin kerja karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang akan meningkat sebesar 0,840 satuan.

Hasil uji Korelasi dan Determinasi menunjukkan bahwa nilai  $R = 0,562$ , sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,315. Hal ini berarti bahwa 31,5% ( $1 \times 0,315 \times 100\%$ ) disiplin kerja karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang, sedangkan sisanya yaitu sebesar 68,5% ( $1 - 0,315 \times 100\%$ ) disiplin kerja karyawan pada *Resort* Dangau Kota Singkawang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

7. Septi Rahayu (2014) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap disiplin kerja guru di SD Negeri se-Gugus Gatot Subroto, Kecamatan Kutasari, Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah guru kelas SD Negeri se-Gugus Gatot Subroto berjumlah 56 orang, semua diambil sebagai responden (penelitian populasi). Teknik pengumpulan data menggunakan angket rating scale. Validitas instrumen diuji dengan pertimbangan ahli (expert judgment), reliabilitas instrumen diuji menggunakan Alpha Cronbach. Hasil uji prasyarat analisis menunjukkan kompetensi profesional dengan disiplin kerja memiliki hubungan linier, dengan nilai p sebesar 0,264. Adapun hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi profesional dengan disiplin kerja, dengan harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,672, dan terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap disiplin kerja guru di SD Negeri se-Gugus Gatot Subroto, Kecamatan Kutasari, Kabupaten Purbalingga sebesar 45,2%.
8. Ujang Jaya (2015) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin reporter Tribune Pekanbaru, untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas reporter Tribune Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah semua reporter Tribune yang 36 jurnalis ditambah 25 jurnalis lepas. Jadi ukuran sampel ditentukan sebanyak 61 responden. Dengan demikian, seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sensus sampling yang dilakukan. Untuk

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



melakukan analisis data, pemrosesan data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) menggunakan statistic PASW 18.0 for windows. Disiplin diposisikan sebagai variabel moderasi yang menghubungkan antara variabel independen dan variabel dependen. Metode ini merupakan perpanjangan dari analisis jalur yang digunakan regresi linear berganda untuk memperkirakan hubungan kausal antara bariabel dalam model penelitian yang dibangun di atas dasar teoritis yang kuat. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa dapat dilihat bahwa pengaruh budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin jurnalis pada surat kabar berdiri Pekanbaru. Berarti Hipotesis 1 ditolak. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas wartawan diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas wartawan surat kabar tribune di Pekanbaru. Berarti Hipotesis 2 diterima. Budaya organisasi harus terutama bagi jurnalis yang selalu bekerja di luar kantor dapat menciptakan tingkat kejujuran yang tinggi bahwa berita memberikan kualitas yang baik. Kejujuran dalam arti benar-benar mencari berita dan semua berita yang dianggap layak untuk dipublikasikan. Jangan terpengaruh oleh materi berupa penyuaapan agar berita tidak dipublikasikan. Reporter semakin meningkat produktivitas dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada jurnalis dalam bentuk pelatihan jurnalistik, terutama untuk wartawan baru untuk berita dan lebih banyak kualitas penulisan berita dan dapat diterima secara sosial.

9. Vieta Restu Tiara, Hendro Prakoso (2018) PT.X adalah perusahaan yang memproduksi lampu LED dan mainan anak-anak. PT.X mengalami

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

penurunan produksi hampir setiap tahun, karena terdapat produk yang gagal dan tidak lolos QC. Barang yang tidak lulus QC tersebut harus di rework sehingga membuat pekerjaan karyawan bertambah banyak karena adanya target produksi perharinya. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang bekerja dengan tidak memperhatikan SOP. Karyawan tidak memperhatikan SOP dalam berkerja sebagai bentuk ketidakpuasannya terhadap perusahaan yang tidak memberikan SOP apa yang seharusnya didapat karyawan. Selain pelanggaran SOP, karyawan juga melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan sebagai bentuk ketidakpuasan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi toys PT.X Sukabumi. Metode yang digunakan adalah metode regresi. Penelitian ini menggunakan studi populasi dengan jumlah responden sebanyak 105 orang. Pengumpulan data kepuasan kerja yang terdiri dari 11 item yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan teori dari **Porter** dan pengumpulan data disiplin kerja yang terdiri dari 15 item berdasarkan teori **Lateiner**. Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data ordinal. Pengolahan data menggunakan metode Uji Statistik Regresi Linier dan diperoleh nilai sig sebesar  $0.00 < 0.05$  artinya variabel kepuasan kerja (discrepancy) berpengaruh terhadap disiplin kerja. Nilai R square sebesar  $0.472 = 47.2\%$  artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja bagian produksi toys PT.X Sukabumi sebesar 47,2%.

10. Widyaningsih (2016) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi kepribadian guru, disiplin siswa, dan pengaruh kompetensi kepribadian guru

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



terhadap disiplin siswa kelas V SD Se-Gugus I Sidoarum Godean Sleman Tahun Ajaran 2015/2016. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada siswa kelas V SD Se-Gugus I Sidoarum Godean pada semester gasal tahun ajaran 2015/2016. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 267 siswa dengan sampel sebanyak 152 siswa dan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *propotional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) kompetensi kepribadian guru berada pada kategori tinggi dilihat dari mean 59,76 yang berada pada kelas interval  $55 < X \leq 65$  (2) Disiplin siswa berada pada kategori sangat tinggi dilihat dari mean 76,88 yang berada pada kelas interval  $74,75 < X$  (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian guru terhadap disiplin siswa yang diperoleh melalui analisis dengan hasil nilai  $t$  hitung = 2,026, dengan  $\rho = 0,045$ ;  $t$  tabel = 1,960, dimana  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai  $\rho < 0,05$  dan kompetensi kepribadian guru mempunyai pengaruh sebesar 2,7%, terhadap disiplin siswa sedangkan sisanya 97,3% berasal dari faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

11. Ivalaina Astraina (2018) Penelitian ini dilakukan oleh penulis pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama 3 (Tiga) bulan terhitung bulan Maret 2018 sampai dengan Mei 2018. Dilakukannya penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi baik secara simultan dan parsial

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu dengan jumlah 102 Orang. Adapun jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan rumus slovin adalah 50 Orang.

Dari hasil penelitian dengan persamaan regresinya  $Y = 4,815 + 0,137X_1 + 0,603X_2$ . Koefisien korelasi berganda R adalah 0,666 artinya kompetensi dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sedang terhadap disiplin pegawai dan selanjutnya diuji dengan Koefisien determinasi berganda ( $R^2$  adalah 0,443), hal ini menunjukkan bahwa ( $X_1$ ) kompetensi dan ( $X_2$ ) budaya organisasi bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 44,30% dan sisanya 56,70 % dipengaruhi oleh variabel selain ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ). Uji hipotesis dimana  $F$  hitung (18,706) >  $F$  tabel (1,43) maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2005:47) “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.





## 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan ciri khas yang melekat pada suatu organisasi yang memiliki pedoman-pedoman dan sanksi untuk mengatur pegawainya dalam bekerja. Budaya organisasi dikatakan memberi pedoman kepada seorang pegawai apabila pegawai tersebut dapat mempersepsikan karakteristik budaya yang ada di dalam organisasi tersebut, mulai dari nilai yang dibutuhkan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompok, berinteraksi dengan sistem serta berinteraksi dengan atasannya. Namun apabila budaya organisasi tidak memiliki pedoman dan kejelasan sanksi bagi pelanggar aturan, dapat mengakibatkan pegawai bertindak semaunya sendiri, hal ini membuat pegawai tidak takut untuk melanggar aturan yang ada. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa pegawai tidak memiliki sikap disiplin. Sebaliknya, apabila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat dan baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan baik pegawai yang sesuai dengan budaya tersebut.

Adapun pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin juga terdapat pada penelitian terdahulu Dwita Damayanti dan Mahendra Fakhri (2014) di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personel & General Affairs. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin. Widya Dwi Oktaviani dan Romat Saragih (2017) di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Perser), budaya organisasi berpengaruh

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Muhammad Luhung Pribadi dan Benny Herlena (2016) di PT. Krakatau Steel (Persero), adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kedisiplinan kerja. Hadyan Luthfan Marhendro (2016) di Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul, terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kebiasaan yang baik yang sesuai dengan budaya organisasi melekat dalam diri pegawai secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan tingkat kedisiplinan pegawai pada Sekolah Tinggi Transportasi Darat.

Berdasarkan uraian di atas, diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

## 2. Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Kompetensi merupakan suatu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena apabila pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, maka dia akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Tetapi apabila pekerjaan itu diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah (Malayu S.P Hasibuan 2005).

Adapun pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin juga terdapat pada penelitian terdahulu Septi Rahayu (2014) di SD Negeri se-Gugus

Gatot Subroto, Kecamatan Kutasari, Kabupaten Purbalingga terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan disiplin kerja. Widyaningsih (2016) pada Kelas V SD Se-Gugus I Sidoarum Godean Sleman Tahun Ajaran 2015/2016 terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian guru terhadap disiplin siswa. Ivalaina Astraina (2018) di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap disiplin pegawai.

Pengaruh kompetensi untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan, dimana kemampuan sikap dan perbuatan positif membuat pegawai lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya pada Sekolah Tinggi Transportasi Darat.

Berdasarkan uraian di atas, diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai kearah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena pegawai telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari pegawai. "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, karyawan, serta masyarakat pada umumnya" (Rivai dan Sagala, 2010:824).



Adapun pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin juga terdapat pada penelitian terdahulu Muhammad Abdul Hadi (2012) di Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang ada pengaruh signifikan secara simultan dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Dede Kurnia Ilahi dan M. Djudi Mukjan serta Arik Prasetya (2017) di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang menunjukkan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Sudarwin (2014) di Resort Dangau Kota Singkawang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja. Vieta Restu Tiara, Hendro Prakoso (2018) di PT.X Sukabumi, terdapat variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Kepuasan kerja yang dicapai pegawai akan mempengaruhi kesediaan dan kerelaan yang diperoleh pegawai akan berdampak pada tingginya disiplin kerja pegawai di Sekolah Tinggi Transportasi Darat.

Berdasarkan uraian di atas, diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Dilihat dari kerangka pemikiran di atas yang merupakan suatu cara untuk memudahkan penelitian sehingga mudah dimengerti dan dipahami.

Untuk memudahkan atau memberikan gambaran pada pemikiran dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan kerangka pemikiran yang tampak pada gambar berikut ini:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

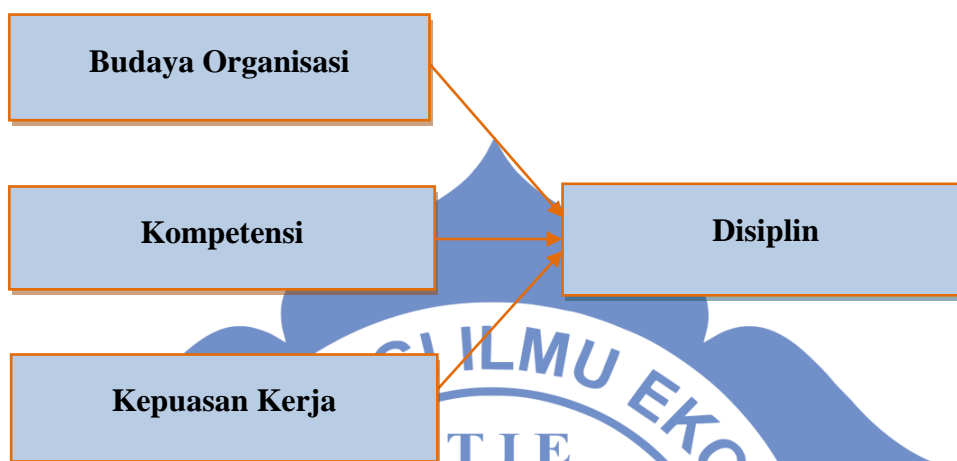
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**



**Tabel 2.2**  
**Alur dan Sumber Penelitian Terdahulu**

Alur	Sumber
Budaya Organisasi → Disiplin Pegawai	Dwita Damayanti; Mahendra Fakhri (2014)
	Widya Dwi Oktaviani; Romat Saragih (2017)
	Muhammad Luhung Pribadi; Benny Herlena (2016)
	Ujang Jaya (2015)
Kompetensi → Disiplin Pegawai	Septi Rahayu (2014)
	Widyaningsih (2016)
	Ivalaina Astraina (2018)
Kepuasan Kerja → Disiplin	Muhammad Abdul Hadi (2012)

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Pegawai	Dede Kurnia Ilahi; Mochamad Djudi Mukzan; Arik Prasetya (2017)
	Sudarwin (2014)
	Vieta Restu Tiara, Hendro Prakoso (2018)

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2005:51) “Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian”, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat.
2. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap disiplin pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini di Sekolah Tinggi Transportasi Darat. Sekolah ini adalah perguruan tinggi kedinasan yang bernaung dibawah Badan Pengembangan SDM Perhubungan, Kementerian Perhubungan.

##### 3.1.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh penulis di jabarkan seperti pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1

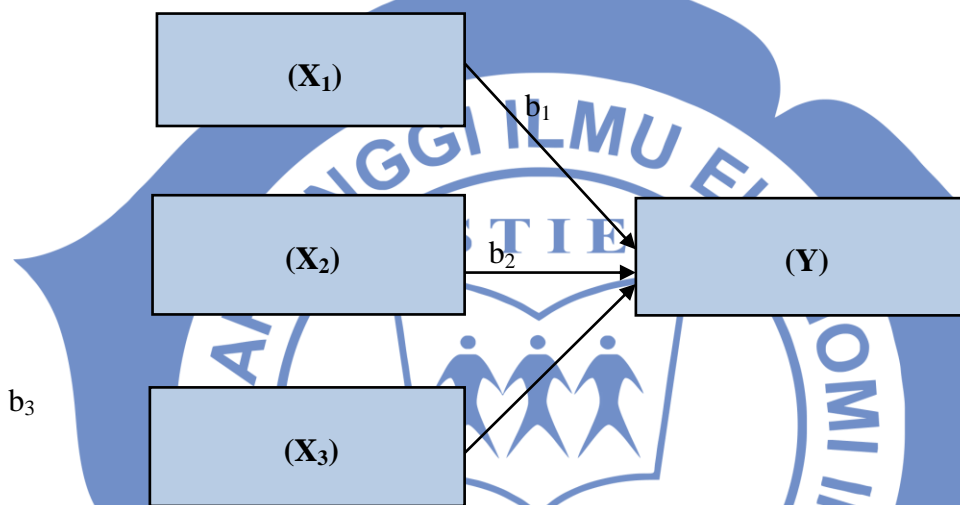
Jadwal Penelitian Penyusunan Tesis

No	Kegiatan Penelitian	Waktu							
		2019						2020	
		Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1.	Studi pendahuluan	√							
2.	Seminar Proposal		√						
3.	Revisi Proposal		√						
4.	Penyusunan Instrumen			√					
5.	Penyebaran Instrumen			√	√				
6.	Pengumpulan Data				√	√			
7.	Analisis Data						√		
8.	Penulisan Tesis							√	
9.	Sidang Tesis								√
10.	Revisi Tesis								√
11.	Penggandaan tesis								√

### 3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai di Sekolah Tinggi.

Transportasi Darat. Menurut Nazir (2014:84) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.



Sumber: diolah penulis

**Gambar 3.1**  
**Disain Penelitian**

Sehingga:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

#### Keterangan:

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (budaya organisasi)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (kompetensi)

X<sub>3</sub> = Variabel bebas (kepuasan kerja)

Y = Variabel terikat (disiplin)

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel budaya organisasi

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi kompetensi



$b_3$  = Koefisien regresi kepuasan kerja

$R^2$  = Koefisien determinasi variabel budaya organisasi, kompetensidan  
kepuasan kerja terhadap disiplin

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Item Kuesioner
<b>Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)</b>	Budaya Organisasi adalah Dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dan melaksanakan kinerjanya	1. Inovasi dan Pengambilan risiko	1 – 2
		2. Memperhatikan detail	3 – 4
		3. Orientasi hasil	5 – 6
		4. Orientasi individu	7 – 8
		5. Orientasi tim	9 – 10
		6. Agresifitas	11 – 12
		7. Stabilitas	13 – 14
Sumber: Robbins dan Judge, (2015:356)			
<b>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</b>	Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya.	1. Pengalaman Kerja	1 – 2
		2. Latar Belakang Pendidikan Yang Mendukung Profesi	3 – 4
		3. Memiliki Keahlian/ Pengetahuan	5 – 7
		4. Memiliki Keterampilan	8 – 10
Sumber: Pramudyo (2010)			
<b>Kepuasan kerja (X<sub>3</sub>)</b>	Kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya.	1. Menyenangi pekerjaannya	1 – 2
		2. Mencintai pekerjaannya	3 – 5
		3. Moral Kerja Positif	6 – 7
		4. Disiplin Kerja	8 – 10
		5. Prestasi Kerja	11 – 13
Sumber: Malayu S.P Hasibuan (2008)			
<b>Disiplin (Y)</b>	Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu system yang	1. Frekuensi Kehadiran	1 – 2
		2. Tingkat Kewaspadaan	3 – 4

	mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.	3. Ketaatan pada standar kerja	5 – 6
		4. Ketaatan pada peraturan kerja	7 – 8
		5. Etika Kerja	9 – 10
Sumber: Rivai (2013)			

### 3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1. Populasi

Menurut Kuncoro (2005:103) adalah “kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat, Bekasi dengan jumlah total populasi sebanyak 162 (seratus enam puluh dua) orang pegawai.

**Tabel 3.3**  
**Populasi Pegawai**

No	Jumlah Bidang	Jumlah
1.	Struktural	11
2	Administrasi	91
3	Pegawai Teknis (Dosen)	60
Total		162

Sumber: Data diolah untuk penelitian (2019)

#### 3.4.2. Sampel

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Menurut Arikunto (2006:131) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Mardalis (2009:55) menyatakan sampel adalah contoh, yaitu sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Jadi sampel yang diambil yaitu sebagian populasi penelitian yang dapat mewakili populasi. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 orang pegawai di Sekolah Tinggi Transportasi Darat.

Jumlah sampel ini diambil dari perhitungan rumus slovin. Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Rumus Slovin dapat dilihat berdasarkan notasi sebagai berikut:

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

**Rumus 3.1**

Sumber : (<https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html>)

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=9,80%

(<https://tirto.id/memahami-margin-of-error-dan-metode-sampling-pada-survei-cmWe>)

### 3.4.3. Metode Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cluster/Area Sampling*. Menurut Sugiyono (2010:57), dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

**Tabel 3.4**  
**Sampel Pegawai**

No	Jumlah Bidang	Populasi	Sample
1.	Struktural	11	4
2	Administrasi	91	36
3	Pegawai Teknis (Dosen)	60	24
	Total	162	64

Sumber: Data diolah untuk penelitian (2019)

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

#### 3.5.1. Studi Literatur atau studi pustaka

Studipustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Studi kepustakaan ini digunakan untuk mendukung data yang bersifat teoritis. Dalam hal ini berupa informasi tertulis atau pendapat para ahli tentang Budaya Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Pegawai.

### 3.5.2. Observasi

Banister (dalam Poerwandari, 2007:80) menyatakan bahwa observasi menjadi metode paling dasar dan paling tua dari ilmu-ilmu sosial, karena dalam cara-cara tertentu kita selalu terlibat dalam proses mengamati. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekolah Tinggi Transportasi Darat.

### 3.5.3. Kuesioner

Kuesioner menurut Fathoni (2006:111) adalah teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan atau isian) untuk diisi langsung oleh responden. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Kriyantono (2006:94) menyebutkan angket terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya *alternative* jawaban yang diberikan periset. Sedangkan angket tertutup adalah suatu angket dimana responden telah memberikan *alternative* jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda (√).

Pada penelitian ini penulis menggunakan angket atau kuesioner tertutup (pernyataan yang sudah tersedia), dimana penulis menyediakan pilihan dari setiap pernyataan yang diajukan kepada responden, sehingga responden hanya tinggal

memberi tanda (X) atau tanda (√) pada setiap pilihan pernyataan yang dikehendakinya.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Skala dan Skor Varabel Bebas dan Terikat**

	1	2	3	4	5	
STS	★	★	★	★	★	SS

Sumber: Rating Scale

Keterangan:

- Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- Angka 2 = Tidak Setuju (TS)
- Angka 3 = Netral (N)
- Angka 4 = Setuju (S)
- Angka 5 = Sangat Setuju (SS)

### 3.6. Metode Analisis Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Menurut Bungin (2017), kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pernyataan yang disusun secara sistematis, dan kuesioner tersebut diisi oleh responden, kemudian kuesioner dikembalikan kepada peneliti. Kuesioner merupakan alat ukur dengan beberapa daftar pernyataan atau pertanyaan (Hidayat, 2011). Responden memberikan tanda check list (√) pada kolom pilihan jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner.

### 3.6.1. Statistik Deskriptif dan Frekuensi Data

Menurut Santoso (2015) statistik deskriptif berusaha menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data, seperti nilai rata-ratanya, varian, median dan sebagainya. Karakteristik responden dapat dijelaskan dengan tabel frekuensi yang menunjukkan jenis kelamin, umur, pendidikan responden, pengalaman kerja responden, posisi atau jabatan responden.

### 3.6.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Jadi pengujian validitas mengukur apakah pertanyaan pada kuesioner dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2016).

Pada penelitian ini, validitas diukur dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel atau uji *Pearson Correlation*. Menurut Sekaran (2014) koefisien *Pearson Correlation* tepat untuk menguji variabel berskala interval. Pengujian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap pernyataan. Apabila signifikansi *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai dibawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

### 3.6.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dalam variabel dan konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu



ke waktu. Instrumen yang sangat kuat tingkat reliabilitasnya, dapat bekerja dengan baik pada saat yang berbeda-beda di bawah kondisi yang berlainan (Ghozali, 2016).

Pengujian reliabilitas diukur dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan metode *one shot*, yaitudimana pengukuranya dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Nunnally (1994) dalam Ghozali (2016) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai  $\alpha > 0,70$ . Sekaran (2014) mengemukakan bahwa semakin dekan koefisien keandalan dengan 1,0 maka semakin baik.

**Tabel 3.6**  
**Tingkat Reliabilitas**

Interval	Kriteria Reliabilitas
< 0,60	Buruk
0,60 – 0,80	Bisa Diterima
> 80	Baik

Sumber: Sekaran (2014)

#### 3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Terpenuhinya uji asumsi klasik adalah salah satu syarat dipergunakannya regresi berganda. Dalam penelitian ini empat uji asumsi klasik meliputi asumsi normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Dalam uji asumsi klasik gambaran hasil penelitian mendekati atau sama dengan kenyataan sangat diharapkan. Salah satu syarat agar dapat memakai analisis rancangan uji





hipotesis dengan regresi berganda adalah dengan uji asumsi klasik yang terpenuhi yaitu:

#### a. Uji Normalitas

Sesuai dengan Imam Ghozali (2011: 160-165) penelitian ini melaksanakan uji normalitas dalam dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu uji untuk menentukan normalitas distribusi residual, jika  $\text{sig}$  atau  $p\text{-value} > 0,05$ , maka data berdistribusi normal atau model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati norma". Teknik ini dilakukan dengan cara melihat sebaran nilai residual secara keseluruhan melalui nilai signifikansi yang didapat, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi  $> 0.05$ . maka model regresi mempunyai *standar error* yang normal.
- Jika signifikansi  $< 0.05$ . maka model regresi mempunyai *standar error* yang tidak normal.

Selain itu pada penelitian ini peneliti memakai cara dengan analisis Grafik Normal P-P Plot, yakni dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal.

Dasar pengambilan keputusannya :

- Jika data menyebar di sekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal grafik maka hal ini menunjukkan distribusi normal sehingga model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.



- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal grafik maka hal ini tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga persamaan regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

#### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi jika antara semua atau beberapa variabel penjelas terdapat hubungan yang kuat dalam memakai model regresi. Jika yang dilibatkan hanya satu variabel independen maka multikolinearitas tidak terjadi pada regresi linier sederhana. Jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen maka model regresi ini seharusnya baik. Jika variabel-variabel ini tidak *ortogonal* maka variabel independen saling berkorelasi. Dalam Ghozali (2011: 105-106) “variabel *ortogonal* merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”.

Gejala multikolinearitas dapat dideteksi melalui beberapa indikator, salah satunya yaitu dengan program SPSS, pengujian gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factors (VIF)*. Variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen lainnya diukur dengan menggunakan *tolerance*. Dengan demikian, *tolerance* yang rendah nilainya sama dengan nilai VIF yang tinggi dan hal ini menunjukkan koloniaritas juga tinggi. Adanya multikolinearitas terindikasi jika nilai  $VIF > 10$ . Kriteria keputusan pengujian multikolinearitas:

- Jika  $VIF < 10$ . maka  $H_0$  diterima (tidak ada multikolinearitas)
- Jika  $VIF > 10$ . maka  $H_0$  ditolak (ada multikolinearitas)

#### c. Uji Autokorelasi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dan terakhir dengan cara uji autokorelasi yaitu situasi adanya hubungan antar pengamatan (*observasi*). Selain itu, autokorelasi mempunyai tujuan untuk melakukan uji apakah di dalam suatu model regresi linear ada hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$ . Apabila terdapat hubungan atau korelasi, maka ada masalah autokorelasi. Menurut Imam Ghozali (2011: 110) “model regresi yang baik adalah tidak terdapat autokorelasi”.

Terjadi atau tidak terjadinya autokorelasi diuji dengan menggunakan pendekatan uji *Durbin Watson* ( $DW$ ) dan metode grafik, dengan uji *Durbin Watson* ( $DW$ ) adalah sebagai berikut :

- Untuk diuji apakah model regresi linier terdapat hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ( $t_1$ ).
- Untuk dilihat apakah *error* serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (*data time series*) memiliki korelasi linier. Sedangkan apabila dilaksanakan dengan metode grafik yakni ada pola-pola yang sistematis, maka dugaannya ialah terdapat autokorelasi. Sebaliknya apabila tidak ada pola yang sistematis (bersifat acak) maka tidak terdapat autokorelasi.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan agar diketahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya dan kesalahan tidak bersifat acak atau random. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas maka hal ini merupakan model regresi yang baik, selain



itu model regresi yang baik ialah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan nilai residualnya. (Imam Ghazali, 2011: 139-143).

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji heteroskedastisitas dalam dengan uji *Rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen dengan nilai residual, yaitu jika dugaan Hipotesa :

- $H_0$  : Tidak ada heteroskedastisitas
- $H_a$  : Ada heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- Jika  $p\text{-value} > 0,10$  maka  $H_0$  diterima (tidak ada heteroskedastisitas)
- Jika  $p\text{-value} < 0,10$  maka  $H_0$  ditolak (ada heteroskedastisitas).

Selain itu peneliti menggunakan metode analisis grafik dalam penelitian ini yaitu dengan mengamati *scatterplot* dimana nilai *Predicted Standardized* digambarkan pada sumbu horizontal sedangkan nilai *Residual Studentized* digambarkan pada sumbu vertikal . Jika *scatterplot* menyebar dengan acak maka menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang terbentuk.

Dasar pengambilan keputusannya:

- Jika terdapat pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas



- Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka indikasinya tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.6.5. Uji Model

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Level kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independent diukur dengan nilai  $R^2$ . Nilai koefisien determinasi ialahdi antara angka nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen kemampuannya sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua variasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Penggunaan nilai  $R^2$  adalah untuk melakukan pengukuran terhadap tingkat kemampuan model dalam memberikan penjelasan atas variabel independen, tapi karena kelamahan mendasar yang terkandung di dalam  $R^2$  yaitu adanya bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model, maka dalam penelitian ini digunakan *adjusted*  $R^2$  berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai *adjusted*  $R^2$  semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen. (Imam Ghozali, 2011: 97).

#### b. Uji F

Dengan melakukan Uji F maka akan ditunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Pelaksanaan dalam pengujian ini dengan memakai



*significance level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Berikut ini merupakan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis :

- Jika nilai sig(signifikansi) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, dimana dalam hal ini maka koefisien regresinya signifikan, maksudnya adalah adanya pengaruh secara bersamaan yang signifikan di antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai sig(signifikansi) > 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, dimana koefisien regresinya tidak signifikan, maksudnya semua variabel independen di dalam modelnya tidak memiliki pengaruh pada variabel dependen.

### 3.6.6. Uji Hipotesis

#### a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Penggunaan model persamaan regresi yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis dirumuskan dan kemudian dilakukan analisis dengan SPSS 23 dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebagai berikut:

$$Y = \alpha_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

$\alpha$  = konstanta

b = koefisien regresi

Y = Variabel Terikat (Disiplin)

$X_1$  = Variabel Bebas Pertama (Budaya Organisasi)

$X_2$  = Variabel Bebas Kedua (Kompetensi)

$X_3$  = Variabel Bebas Ketiga (Kepuasan Kerja)

#### b. Uji t



Korelasi murni yang terlepas dari pengaruh-pengaruh variabel lain dapat diketahui dengan menggunakan Uji t (Uji Parsial). Melalui uji ini dapat diketahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dan variabel kontrol yang ada. Pengujian dilaksanakan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Menurut Ghozali (2011:98)“uji t (Uji Parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat”. Uji parsial regresi dilakukan dengan tujuan agar diketahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh pada variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan.

Dasar pengambilan keputusan:

- Apabila probabilitas sig(signifikansi)  $> 0,05 (\alpha)$  atau  $T_{hitung} < T_{tabel}$  artinya hipotesanya tidak dapat dibuktikan.

Dengan demikian maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, jika dilaksanakan uji secara parsial.

- Apabila probabilitas sig(signifikansi)  $< 0,05 (\alpha)$  atau  $T_{hitung} > T_{tabel}$  artinya hipotesa terbukti.

Dengan demikian, bila dilaksanakan pengujian yang secara parsial, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 96 responden yang bekerja pada Sekolah Tinggi Transportasi Darat guna mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja secara.

#### 5.2. Saran

Berikut ini merupakan saran dari hasil penelitian yang ditujukan untuk berbagai pihak, terlebih kepada instansi terkait yang akan meneliti seberapa pentingnya tingkat Disiplin dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Berikut adalah beberapa saran dari penelitian ini:

1. Hasil yang didapatkan pada penelitian inidiharapkan mampu memberikan gambaran mengenai transparansi pada Sekolah Tinggi Transportasi Darat dalam melaksanakan disiplin dan memberikan dampak yang positif bagi masyarakat pada umumnya.
2. Diharapkan mampu terus memperhatikan hal-hal yang lebih mampu menunjang kedisiplinan serta kenyamanan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya dalam menyebarkan kuisisioner tidak hanya pada satu cabang Sekolah atau satu instansi saja, namun mampu lebih menyeluruh dan lebih luas cakupan ruang lingkup penelitiannya.



4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas dan memperdalam objek dan ruang lingkup penelitian dengan menambah jumlah variabel dan memilah objek yang akan diteliti.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR PUSTAKA

### PERATURAN

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 105 Tahun 2014 tentang peta jabatan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Kementerian Perhubungan

### BUKU

Abdurrahmat, Fathoni, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 1980. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Bina Aksara Jakarta.

\_\_\_\_\_.2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar. Saifuddin. 2005. Reliabilitas & Validitas. Cetakan kelima. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Cooper.,*et. al.* 2014. Bussiness Research Methods. New York: McGraw-Hill Education.

Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatera IKAPI.

Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

\_\_\_\_\_. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

\_\_\_\_\_. 2009. Ekonometrika dengan SPSS 17. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

\_\_\_\_\_. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 1994 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Haji Masagung.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- \_\_\_\_\_. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hofstede, Geert. *Culture's Consequences, Comparing Values, Behavior, Institution and Organization Across Nations* Second Edition. Tousand Oak, London New Delhi, Sage Publication. 2001
- Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, 2003, *Behaviour in Organizations*, New Jersey, Prentice – Hall. Hlm. 518
- Kuncoro, Mudrajat, 2005. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Mardalis. 2009. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Michael Zwell, dalam Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, Hln. 15
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Poerwandari, E.K. 2007. *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*. Jakarta: LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Pramudyo, Anung, 2010. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Vol.1 No.1.
- Rahmat, Kriyantono. 2006, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta, PT. Kencana
- Rusdianah, 1995, *Pendidikan Agama Islam*. Bandung: Lubuh Agung
- Riduwan. 2004. *Metode Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Pertama. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi ke Sembilan. 2003. Jakarta: Gramedia.
- Santoso, Singgih. 2006, *Buku Latihan SPSS untuk Statistik Parametrik*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Cetakan Pertama, PT Elex Media Komputindo, Jakarta: PT Gramedia.



Satori, Djaman. 2007. Profesi Keguruan. Jakarta: Universitas Terbuka.

Saudagar, Fachruddin. 2009. Pengembangan Professionalisme Guru. Jakarta: Gaung Persada Press.  
Sekaran, Uma. 2006. Metode Penelitian Untuk Bisnis I. Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.  
Iking Approach; third.

\_\_\_\_\_. 2000. Research Methods for Business: A Skill Bui

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta

Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.

Wibowo. 2015. Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Pustaka Pekajar.

\_\_\_\_\_. 2010. Budaya Organisasi, Jakarta, PT Raja Grafindo Persana.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.

\_\_\_\_\_, 2009. Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta, Bandung.

\_\_\_\_\_, 2010. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta, Bandung.

\_\_\_\_\_. 2011. Metode Penelitian Administratif. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.

Usman, Moh. Uzer. 2006. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Mancana Jaya Cemerlang.

Veithzal Rivai, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. Wagner dan Hollenbeck (1992)

## JURNAL

Damayanti, Dwitya dan Mahendra Fakhri. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personel & General Affairs.

Hadi, Muhammad Abdul. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang).



Jaya, Ujang. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin dan Produktivitas Wartawan Tribun Pekanbaru. Jom FEKON Universitas Riau. Vol.2, No.1.

Octaviani, Widya Dwi dan Romat Saragih. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia. *e-Proceeding of Management*. Vol.4, No.1. pp: 687. ISSN: 2355-9357.

Prasetya, Arik. dkk. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Vo.44. No.1.

Pribadi, M. Luhung dan Benny Herlena. 2016. Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Krakatau Steel. *Jurnal Ilmiah Psikologi, Psymphatic*. Vol.3, No.2. Hal: 225-234.

Sudarwin. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada *Resort Dangau Kota Singkawang*.

Rahayu, Septi. 2014. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru SDN di Gugus Gatot Subroto Kecamatan Kutasari Kabupaten Purbalingga.

Tiara, Vieta Restu dan Hendro Prakoso. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi *Toys PT. X Sukabumi*. *Prosiding Psikologi*. ISSN: 2460-6448.

Widyaningsih. 2016. Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Disiplin Siswa Kelas V SD Se-Gugus I Sidoarum Godean Sleman Tahun Ajaran 2015/2016.

Astraina, Ivalaina. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume VII, No. 3, September 2018 (Halaman 1-93). p-ISSN 2302-4313. e-ISSN 2621-4199.

## WEBSITE

<https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html> diakses tanggal 22 Juli 2019 pukul 10.08 WIB

<https://tirto.id/memahami-margin-of-error-dan-metode-sampling-pada-survei-cmWe> diakses tanggal 22 Juli 2019 pukul 10.26 WIB

<http://repository.uin-suska.ac.id/4167/3/11.%20BAB%20II.pdf> Bab II Landasan Teori diakses tanggal 17 Juli 2019 pukul 11.31 WIB