

No. Doc: 6136  
Copy : 1

D 658374  
MADIR  
P

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ELAGPERDANA TYRE INDUSTRY**

**TUGAS AKHIR**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Ijazah Diploma IV  
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif  
Politeknik STMI Jakarta



Oleh:  
Glenn Muller  
1716136

DATA BUKU PERPUSTAKAAN	
Tgl Terima	21/5/2022
No Induk Buku	237/100153/171/22

**POLITEKNIK STMI JAKARTA  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R. I.  
2020**

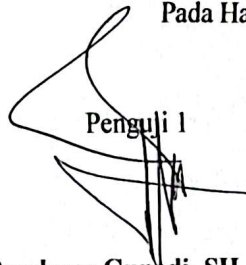
SUMBANGAN ALUMNI

**LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI SIDANG  
TUGAS AKHIR  
"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ELANGPERDANA  
TYRE INDUSTRY"**

Disusun oleh:

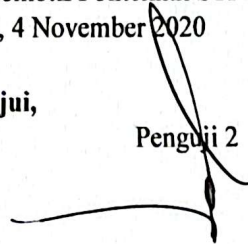
NAMA : GLENN MULLER  
NIM : 1716136  
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF

Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir  
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta  
Pada Hari, Rabu Tanggal, 4 November 2020

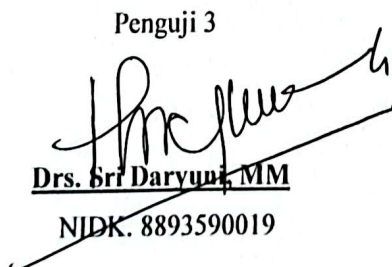
Penguji 1  


Bambang Gunadi, SH, M.Si  
NIP. 195807201984031002

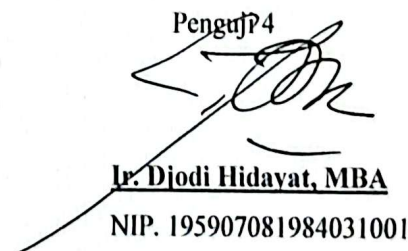
Menyetujui,

Penguji 2  


Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.pd  
NIP. 195703211984031005

Penguji 3  


Drs. Sri Daryuni, MM  
NIDK. 8893590019

Penguji 4  


Ir. Djodi Hidayat, MBA  
NIP. 195907081984031001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif  
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM  
NIP. 198607262014021001

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : GLENN MULLER  
NIM : 1716136  
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang Saya buat dengan judul:

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ELANGPERDANA TYRE  
INDUSTRY”**

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan beberapa literatur pustaka, jurnal dan penelitian terdahulu, survei lapangan, serta diskusi maupun asistensi dosen pembimbing dan pihak industry.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan/Sarjana di Politeknik STMI Jakarta atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang digunakan sebagai referensi dengan mencantumkan sumbernya pada karya Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan karya tulis hasil terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir ini.

Jika terbukti Saya tidak memenuhi apa yang telah Saya nyatakan di atas, maka Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 13 November 2020

Yang membuat Pernyataan

  
METERAI  
TEMPEL  
EA0FAHE721074853  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Glenn Muller

## LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ELANGPERDANA TYRE INDUSTRY

Disusun Oleh:

Nama : GLENN MULLER  
NIM : 1716136  
Program Studi : Administrasi Bisnis OTOMOTIF

Telah diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis  
pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, ~~13. November~~ 2020

**Menyetujui,**

Dosen Pembimbing



Ir. Djodi Hidayat, MBA

NIP. 195907081984031001

**Mengetahui**

Ketua Program Studi

Administrasi Bisnis Otomotif

Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM

NIP. 198607262014021001

**LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR**

Nama	:	Glenn Muller
NIM	:	1716136
Judul TA	:	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Elangperdana Tyre Industry
Pembimbing	:	Ir. Djodi Hidayat, MBA
Asisten Pembimbing	:	-

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
15-09-2020		Konsultasi Judul Tugas Akhir	
16-09-2020	1	Bimbingan Bab 1 Skripsi	
18-09-2020	1	Revisi Bab 1 Skripsi	
21-09-2020	1	Revisi Bab 1 Skripsi	
23-09-2020	1	Revisi Bab 1 Skripsi	
23-09-2020	1	ACC Bab 1 Skripsi	
24-09-2020	2	Bimbingan Bab 2 Skripsi	
24-09-2020	2	Revisi Bab 2 Skripsi	
25-09-2020	2	ACC Bab 2 Skripsi	
30-09-2020	3	Bimbingan Bab 3 Skripsi	
30-09-2020	3	ACC Bab 3 Skripsi	
07-10-2020	1-3	Revisi Seminar	
20-10-2020	1-3	ACC Perbaikan Seminar	
26-10-2020	4	Bimbingan Bab 4 Skripsi	
26-10-2020	4	ACC Bab 4 Skripsi	
28-10-2020	5-6	Bimbingan Bab 5 – Bab 6	
02-11-2020	5-6	ACC Bab 5 – Bab 6	

Mengetahui,  
Kepala Program Studi  
Administrasi Bisnis Otomotif

Dosen Pembimbing

**Yulius Jatmiko Nurvatno, SE, MM**  
NIP.198607262014021001

**Ir. Djodi Hidayat, MBA**  
NIP.195907081984031001

## Abstrak

*PT Elangperdana Tyre Industry merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang otomotif. Penelitian ini dilakukan di PT Elangperdana Tyre Industry bertujuan untuk mengetahui: (1) Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT Elangperdana Tyre Industry. (2) Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT Elangperdana Tyre Industry. (3) Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan PT Elangperdana Tyre Industry ( $Y$ ). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan menyebarkan kepada 47 karyawan bagian gudang barang jadi 3 di PT Elangperdana Tyre Industry. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini: (1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar 5,083. (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,388. (3) Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 58,229. Koefisien determinasi yang didapatkan sebesar 72,6%. Sehingga dapat dikatakan bahwa, 72,6% variasi kinerja karyawan karyawan PT Elangperdana Tyre Industry dipengaruhi secara simultan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas petunjuk, dan rahmat-Nya. Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Judul skripsi yang diambil oleh penulis adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Elangperdana Tyre Industry”**. Adapun Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan jenjang D-IV jurusan Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) d.h Manajemen Bisnis Industri (MBI), pada Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri Kementerian Perindustrian R.I.

Dengan ini Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dari pihak-pihak terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini tidak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan Tugas Akhir maupun. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- Orang Tua yang sudah membantu mendukung penulis dalam proses menyelesaikan Tugas Akhir.
- Bapak Dr. Mustofa, ST, MT, selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri Kementerian Perindustrian RI.
- Bapak Ir. Djodi Hidayat, MBA. selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, bimbingan, motivasi, dan waktu yang telah diluangkan untuk Penulis dalam proses penulisan Tugas Akhir.
- Bapak Yulius Jatmiko Nuryanto, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO). Terima kasih untuk bantuan, bimbingan dan informasi dalam proses penulisan Tugas Akhir.
- Ibu Angelia Merdiyanti, S.TP, MM, selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO). Terima kasih untuk bantuan, informasi dan motivasi dalam proses penulisan Tugas Akhir.

- Bapak Bambang Gunadi, SH, M.Si, selaku dosen penguji. Terima kasih untuk saran-saran dan masukkan dalam proses penulisan Tugas Akhir.
- Bapak Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.Pd, selaku dosen penguji. Terima kasih untuk saran-saran dan masukkan dalam proses penulisan Tugas Akhir.
- Ibu Drs. Sri Daryuni, MM, selaku dosen penguji. Terima kasih untuuku saran-saran dan masukkan dalam proses penulisan Tugas Akhir.
- Bapak Mahdi, Bapak Ruslan, Bapak Okta, selaku petinggi perusahaan yang telah memberikan izin untuk melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PT Elangperdana Tyre Industry.
- Seluruh karyawan PT Elangperdana Tyre Industry yang telah membantu Penulis, mengajarkan bagaimana menjadi sebuah tim kerja yang baik di lokasi kerja.
- Seseorang yang dukung penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- Organisasi FLMPI, HIMABO, serta teman-teman yang telah mendukung.
- Teman-teman Administrasi Bisnis Otomotif Angkatan 2016 yang juga memberikan motivasi dalam pengerjaan Tugas Akhir.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari dalam penyusunan Tugas Akhir ini tidak luput dari kesalahan. Namun penulis tetap berusaha memberikan yang terbaik, dan apabila terdapat kesalahan dalam tutur kata dan bahasa, tentu akan penulis jadikan pelajaran dalam penyusunan berikutnya agar lebih baik. Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan bagi yang membaca.

Jakarta, 30 September 2020

Penulis

Glenn Muller

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR.....	v
Abstrak.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Batasan Masalah.....	8
1.6. Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II Landasan Teori.....</b>	<b>10</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10
2.2. Budaya Organisasi.....	10
2.2.1. Definisi Budaya Organisasi.....	10
2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi.....	10
2.2.3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	11
2.2.4. Jenis dan Tipe Budaya Organisasi.....	12
2.2.5. Indikator-Indikator Budaya Organisasi.....	13
2.3. Disiplin Kerja.....	14
2.3.1. Defenisi Disiplin Kerja.....	14
2.3.2. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	15
2.3.3. Pendekatan Disiplin Kerja.....	16
2.2.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.4. Kinerja Karyawan.....	18

2.4.1. Defenisi Kinerja Karyawan .....	18
2.4.2. Faktor-Faktor Kinerja .....	19
2.4.3. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	19
2.4.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.5. Penelitian Terdahulu .....	21
2.6. Kerangka Berfikir .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	27
3.3. Populasi dan Sampel .....	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.5. Variabel Penelitian .....	29
3.6. Instrumen Penelitian .....	31
3.7. Teknik Analisis Data .....	34
3.7.1. Uji Kualitas Data .....	34
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	35
3.7.3. Analisis Korelasi .....	36
3.7.4. Koefisien Determinasi .....	38
3.7.5. Uji Regresi Linier .....	38
3.7.6. Uji Hipotesis.....	40
<b>BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....</b>	<b>42</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	42
4.1.1. Profil Perusahaan .....	42
4.1.2. Visi dan Misi .....	43
4.1.3. Sejarah Perusahaan.....	43
4.1.4. Struktur Organisasi.....	44
4.1.5. Aspek Fungsional Perusahaan .....	45
4.2. Gambaran Responden.....	49
4.2.1. Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan.....	49
4.2.2. Berdasarkan Usia Karyawan .....	49
4.2.3. Berdasarkan Pendidikan Karyawan .....	50
4.3. Uji Kelayakan Instrumen .....	51
4.3.1. Uji Validitas Budaya Organisasi ( $X_1$ ).....	51

4.3.2.	Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	55
4.3.3.	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	58
4.3.4.	Uji Reliabilitas Budaya Organisasi ( $X_1$ ) .....	62
4.3.5.	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	65
4.3.6.	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	68
4.4.	Uji Asumsi Klasik .....	71
4.4.1.	Uji Normalitas.....	71
4.4.2.	Uji Multikolinieritas .....	72
4.4.3.	Uji Heterokedastisitas .....	72
4.5.	Analisis Korelasi dan Regresi.....	73
4.5.1.	Uji Korelasi Sederhana .....	76
4.5.2.	Uji Korelasi Berganda.....	78
4.5.3.	Uji Regresi Berganda .....	78
4.6.	Koefisien Determinasi (KD).....	81
4.7.	Hipotesis Penelitian .....	82
4.7.1.	Uji F (Uji Signifikan Simultan) .....	82
4.7.2.	Uji t (Uji Parsial).....	84
<b>BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>87</b>
5.1.	Uji Kelayakan Instrumen .....	87
5.1.1.	Uji Validitas .....	87
5.1.2.	Uji Reliabilitas.....	88
5.2.	Uji Asumsi Klasik .....	89
5.2.1.	Uji Normalitas.....	89
5.2.2.	Uji Multikolinieritas .....	90
5.2.3.	Uji Heterokedastisitas .....	91
5.3.	Analisis Korelasi Berganda .....	91
5.4.	Analisis Regresi Berganda .....	92
5.5.	Konstelasi Penelitian .....	93
5.6.	Koefisien Determinasi (KD).....	94
5.7.	Uji Hipotesis .....	94
5.7.1.	Uji F (Uji Signifikan Simultan) .....	94
5.7.2.	Uji t (Uji Parsial).....	95

<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>97</b>
<b>6.1. Kesimpulan .....</b>	<b>97</b>
<b>6.2. Saran .....</b>	<b>98</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. KPI Karyawan Pada Gudang Barang Jadi 3 .....	2
Gambar 2. 1. Kerangka Berfikir.....	26
Gambar 4. 1. Logo Perusahaan .....	42
Gambar 4. 2.Struktur Organisasi PT Elangperdana Tyre Industry .....	45
Gambar 4. 3.Proses Pembuatan Ban.....	46
Gambar 4. 4.Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Gambar 4. 5.Berdasarkan Usia Karyawan.....	50
Gambar 4. 6. Berdasarkan Pendidikan Karyawan.....	51
Gambar 4. 7 Grafik Scattlerplot Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
Gambar 5. 1. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	91
Gambar 5. 2. Konstelasi Penelitian .....	93

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Daftar Kehadiran Karyawan Tahun 2018 - 2019.....	3
Tabel 1. 2. Daftar Absensi Izin dan Sakit Karyawan 2019.....	4
Tabel 1. 3. Daftar Keterlambatan Karyawan Tahun 2018 - 2019.....	5
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3. 1. Instrumen Penelitian Budaya Organisasi.....	31
Tabel 3. 2. Instrumen Penelitian Disiplin Kerja.....	32
Tabel 3. 3. Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan .....	33
Tabel 3. 4. Skala Likert.....	34
Tabel 3. 5. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	37
Tabel 4. 1. Daftar Nama Provinsi dan Nama Negara Pengiriman Ban .....	47
Tabel 4. 2. Data Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4. 3. Data Berdasarkan Usia Karyawan .....	50
Tabel 4. 4. Data Berdasarkan Pendidikan Karyawan .....	50
Tabel 4. 5. Data Uji Validitas Budaya Organisasi .....	51
Tabel 4. 6. Data Uji Validitas Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4. 7. Data Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	59
Tabel 4. 8. Data Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	62
Tabel 4. 9. Data Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	65
Tabel 4. 10. Data Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4. 11. Uji Normalitas.....	71
Tabel 4. 12. Uji Multikolinieritas .....	72
Tabel 4. 13. Analisis Korelasi dan Regresi.....	73
Tabel 5. 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.....	87
Tabel 5. 2. Hasil Uji Reliabilitas .....	89
Tabel 5. 3. Hasil Uji Normalitas.....	89
Tabel 5. 4. Hasil Uji Multikolinieritas .....	90
Tabel 5. 5. Hasil Korelasi Berganda.....	92
Tabel 5. 6. Hasil Regresi Berganda .....	92
Tabel 5. 7. Hasil Uji F .....	94
Tabel 5. 8. Hasil Uji t.....	95

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Responden .....	102
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian .....	104
Lampiran 3. Hasil Kuesioner .....	107

## BAB I PENDAHULUAN

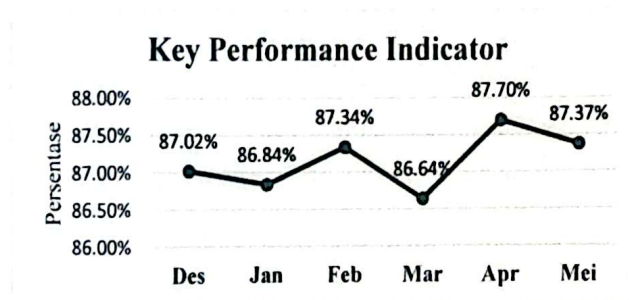
### 1.1. Latar Belakang

Pada saat ini, sektor industri otomotif merupakan salah satu sektor yang diandalkan dalam memajukan pertumbuhan ekonomi nasional. Sasaran ini berdasarkan pada peta jalan Making Indonesia 4.0, bahwa industri otomotif mendapatkan prioritas pengembangan, agar mampu menghasilkan produk yang berdaya saing global dalam kesiapan memasuki era industri 4.0.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik dan berdaya saing secara global. Dengan demikian sumber daya manusia adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selama melakukan observasi, penulis melihat adanya penurunan pengiriman peti kemas, yang sudah di targetkan sebanyak 6 peti kemas/*shift*, tetapi pada kenyataannya tidak mencapai target yang sudah ditentukan.

Selain itu juga, kinerja karyawan dapat dilihat melalui KPI (*Key Performance Indicator*), KPI sendiri adalah alat ukur yang digunakan perusahaan untuk mengetahui kesuksesan pencapaian target. KPI pada PT Elangperdana Tyre Industry dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1. 1. KPI Karyawan Pada Gudang Barang Jadi 3**  
 Sumber: PT Elangperdana Tyre Industry

Pada gambar diatas, menjelaskan bahwa pada bulan Desember 2019 ke Januari 2020 mengalami penurunan, dari 87,02% menjadi 86,84%. Tetapi pada Januari 2020 ke Februari 2020 mengalami peningkatan dari 86,84% ke 87,34%. Pada bulan Februari 2020 ke Maret 2020 kembali mengalami penurun kembali dari 87,34% ke 86,64%. Pada bulan Maret 2020 ke April 2020 mengalami peningkatan dari 86,64% ke 87,70%. Dan pada bulan April 2020 ke Mei 2020 mengalami penurunan dari 87,70% ke 87,37%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Elangperdana Tyre Industry masih belum stabil (naik-turun). Hal tersebut bisa menjadi pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan nya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sondang P. Siagian, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi dan disiplin kerja. Budaya organisasi merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut meneruskan, memikirkan, dan beraksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinitcki 2005). Menurut Jerome Want (dalam Wibowo, 2017:16), Budaya Organisasi adalah sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa di pasar (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial.

Setiap organisasi, menginginkan budaya yang baik, karena setiap budaya yang baik akan berhubungan dengan tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut data kehadiran karyawan pada PT Elangperdana Tyre Industry.

Tabel 1. 1. Daftar Kehadiran Karyawan Tahun 2018 - 2019

NO	BULAN	KEHADIRAN (%)	
		2018	2019
1	JANUARI	97,70	91,95
2	FEBRUARI	94,25	94,25
3	MARET	98,85	90,80
4	APRIL	100	88,51
5	MEI	93,10	94,25
6	JUNI	100	91,95
7	JULI	95,40	100
8	AGUSTUS	91,95	94,25
9	SEPTEMBER	100	89,66
10	OKTOBER	95,40	91,95
11	NOVEMBER	100	90,80
12	DESEMBER	94,25	95,40
NILAI RATA-RATA		96,74	92,82

Sumber: HRD PT Elangperdana Tyre Industry

Berdasarkan pada tabel absensi diatas periode tahun 2018 dan 2019 mengalami penuruna persentase sebesar 3,92%. Hal tersebut tentu berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan yang menyebabkan terjadinya kewalahan saat sedang melakukan proses pemasukkan barang (ban) pesanan ke dalam peti kemas.

Selain dari tingkat kehadiran masih terdapat juga beberapa karyawan yang tidak hadir. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1. 2. Daftar Absensi Izin dan Sakit Karyawan 2019

NO	BULAN	KEHADIRAN (%)	
		Karyawan Izin	Karyawan Sakit
1	JANUARI	4,60	3,45
2	FEBRUARI	1,15	4,6
3	MARET	5,75	3,45
4	APRIL	3,45	8,05
5	MEI	3,45	2,30
6	JUNI	5,75	2,3
7	JULI	-	-
8	AGUSTUS	5,75	-
9	SEPTEMBER	3,45	6,9
10	OKTOBER	6,90	1,15
11	NOVEMBER	3,45	5,75
12	DESEMBER	-	4,60
NILAI RATA-RATA		3,64	3,54

Sumber: HRD PT Elangperdana Tyre Industry

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 jumlah karyawan yang izin paling sedikit pada bulan Juli dan Desember 2019 sebesar 0%. Namun mengalami peningkatan pada bulan Oktober 2019 sebesar 6,90%. Sedangkan jumlah karyawan yang sakit paling sedikit pada bulan Juli dan Agustus 2019 sebesar 0%. Namun mengalami peningkatan pada bulan April 2019 sebesar 8,05%.

Selain dari tingkat absensi karyawan yang izin dan sakit, masih terdapat juga beberapa karyawan yang datang terlambat tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 1. 3. Daftar Keterlambatan Karyawan Tahun 2018 - 2019

NO	BULAN	KEHADIRAN (%)	
		2018	2019
1	JANUARI	5.75	11.49
2	FEBRUARI	9.20	10.34
3	MARET	6.90	13.79
4	APRIL	9.20	11.49
5	MEI	8.05	9.20
6	JUNI	9.20	9.20
7	JULI	5.75	10.34
8	AGUSTUS	13.79	12.64
9	SEPTEMBER	9.20	6.90
10	OKTOBER	8.05	11.49
11	NOVEMBER	11.49	9.20
12	DESEMBER	10.34	11.49
NILAI RATA-RATA		8.91	10.63

Sumber: HRD PT Elangperdana Tyre Industry.

Berdasarkan pada tabel 1.3 jumlah karyawan yang terlambat yaitu sebesar 8.91% di tahun 2018 dan meningkat di tahun 2019 sebesar 10.63%. Dari data tersebut penulis menilai bahwa hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan masih relatif rendah.

Berdasarkan data yang sudah didapat dari HRD PT Elangperdana Tyre Industry, budaya organisasi PT Elangperdana Tyre Industry dapat dikatakan masih relatif baru, sehingga budaya yang ada masih lemah. Sehingga saat ini pada PT Elangperdana Tyre Industry sedang menerapkan budaya organisasi yang baru untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi baru yang sedang diterapkan pada PT Elangperdana Tyre Industry yaitu setiap karyawan yang izin harus memberikan alasan yang

jelas dan membuat surat izin, sedangkan untuk karyawan yang sakit harus dapat membuktikan dengan surat keterangan dari dokter yang resmi.

Tetapi pada kenyataannya dilapangan masih banyak karyawan yang terbawa dengan budaya organisasi lama, sehingga dinilai dapat menurunkan kinerja karyawan. Seperti karyawan yang sedang sakit tidak memberikan bukti surat keterangan dari dokter dan untuk karyawan izin dengan alasan yang dibuat-buat dan tidak membuat surat izin, karena budaya yang lama apabila karyawan yang sakit dan izin hanya memberi informasi melalui sosial media ataupun teman tanda ada bukti yang jelas. Hal ini yang dinilai manajer HRD PT Elangpedana Tyre industry bisa menurunkan kinerja karyawan. Selain itu manajer HRD menilai bahwa karyawan dirasa kurang menjaga stabilitas kerja dan karyawan juga kurang agresif dalam bekerja. Hal ini dikuatkan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada bagian gudang barang jadi 3, yaitu karyawan tidak memberikan bukti sakit dan izin yang jelas, sehingga pengiriman peti kemas tidak mencapai target, karena kurangnya karyawan yang hadir.

Selain itu hal tersebut juga dikuatkan dengan teori indikator budaya organisasi menurut Sulaksono (2015:14), yaitu Inovatif memperhitungkan resiko, Memberikan perhatian masalah secara detail, Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, Agresif dalam bekerja, Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Dari indikator yang sudah dijelaskan, yang menjadi masalah pada perusahaan adalah indikator agresif dalam bekerja dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, yang dimaksud adalah karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai target yang ditentukan.

Sedangkan Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berada disuatu organisasi.

Berdasarkan data yang sudah didapat, penulis juga melihat adanya ketidak disiplin kerja karyawan, yaitu adanya karyawan yang terlambat mengalami peningkatan pada tahun 2019, hal tersebut tentunya dapat menurunkan kinerja karyawan. Karena apabila banyak karyawan yang terlambat, maka pengiriman ban dalam peti kemas juga mengalami keterlambatan keberangkatan, sehingga tidak mencapai target yang sudah ditentukan sebelumnya.

Selain itu hal tersebut juga dikuatkan dengan teori indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (dalam Kristanti dan pangastuti, 2019:9), yaitu Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Dari indikator yang sudah dijelaskan, yang menjadi masalah pada perusahaan adalah indikator Taat terhadap aturan waktu, yang dimaksud adalah karyawan harus taat dan sesuai dengan jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja, yang telah ditentukan perusahaan sesuai aturan yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja sangat memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ELANGPERDANA TYRE INDUSTRY"**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Elangperdana Tyre Industry?
2. Apakah ada pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Elangperdana Tyre Industry?
3. Apakah ada pengaruh dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Elangperdana Tyre Industry?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Elangperdana Tyre Industry.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Elangperdana Tyre Industry.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Elangperdana Tyre Industry.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Untuk dapat memperdalam ilmu dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) terutama pada budaya organisasi, disiplin kerja, serta kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Akademik**

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi referensi atau acuan untuk memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya pada bidang Sumber Daya Manusia, terutama pada budaya organisasi, disiplin kerja, serta kinerja karyawan.

#### **3. Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam bidang sumber daya manusia, dan sebagai bahan informasi dan masukan untuk perusahaan.

### **1.5. Batasan Masalah**

Agar peneliti memiliki alur yang jelas dan tidak melebar dari pembahasan dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, dan karena dengan keterbatasan waktu, maka penulis hanya akan membahas yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Gudang Barang Jadi 3 di PT Elangperdana Tyre Industry.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, dan pembahasan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

### **BAB III: METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini meliputi jenis dan sumber data yang akan dibutuhkan, teknik pengumpulan data, dan cara pengolahan.

### **BAB IV: PENGUMPULAN DATA DAN PENGOLAHAN DATA**

Berisikan pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih, pengolahan data tersebut akan digunakan sebagai Analisa data.

### **BAB V: ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Berisikan Analisa serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari data pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

### **BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran yang diperlukan perusahaan dan peneliti selanjutnya

## BAB II

### Landasan Teori

#### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (dalam Rahman, 2016:1), menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Filippo (dalam Segoro, 2017:4), menyatakan bahwa MSDM dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

#### 2.2. Budaya Organisasi

##### 2.2.1. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Barry Phegan (dalam Wibowo, 2017:15), budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tentang melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja bersama dalam harmoni.

Menurut Jerome Want (dalam Wibowo, 2017:16), budaya organisasi adalah sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa di pasar (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial.

##### 2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Robert Krietner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo, 2017:45) adalah:

1. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikutinya dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membantu orang berpikiran sehat dan masuk akal.

### **2.2.3. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Stephen P. Robbins (dalam Wibobo, 2017:33), mengemukakan adanya tujuh karakteristik budaya organisasi, sebagai berikut:

1. *Innovation and Risk Taking* (Inovasi dan Pengambilan Resiko), suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.

3. *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat), di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. *People orientation* (orientasi pada orang), di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
5. *Team orientation* (orientasi pada tim), di mana aktivitas kerja diorganisasi berdasar tim daripada individu.
6. *Aggressiveness* (agresivitas), di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*.
7. *Stability* (stabilitas), di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

#### 2.2.4. Jenis dan Tipe Budaya Organisasi

Jenis budaya organisasi berdasarkan informasi menurut Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath (dalam Sulaksono, 2015:36) sebagai berikut:

1. *Budaya rasional*: Proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).
2. *Budaya ideologis*: Proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).
3. *Budaya consensus*: Proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan consensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).

4. Budaya hierarkis: Proses informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control, dan koordinasi).

Adapun tipe budaya organisasi menurut pendapat Handy (dalam Sulaksono, 2015:37) berdasarkan tingkat formasi tersebut budaya perusahaan/organisasi dapat dikelompokkan menjadi 4 jenis, yaitu:

1. Formalisasi tinggi, sentralisasi tinggi.
2. Formalisasi rendah, sentralisasi tinggi.
3. Formalisasi tinggi, sentralisasi rendah.
4. Formalisasi rendah, sentralisasi rendah.

#### **3.2.5. Indikator-Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Sulaksono (2015:14), indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya

ditentukan oleh tim kerja (*Team Work*), dimana Kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

5. Agresif dalam berkerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*Ability and Skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara tertentu mengkonsumsi makanan yang bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

## **2.3. Disiplin Kerja**

### **2.3.1. Defenisi Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (dalam Hamali 2016:213), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisional

Menurut Sutrisno (dalam Hamali 2016:214), disiplin kerja mempunyai dua pengertian, yaitu:

- a. Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman, dan
- b. Disiplin hanya bertalian dengan Tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Sutrisno (dalam Hamali, 2016:215) menjelaskan bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

### 2.3.2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129), menyatakan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

#### a. Disiplin Preventif

*Disiplin Preventif* merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mematuhi dan mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

#### b. Disiplin Korektif

*Disiplin korektif* adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

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

yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **2.3.3. Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:130), menyatakan ada 3 pendekatan disiplin, yaitu:

#### **a. Pendekatan Disiplin Modern**

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
3. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta.
4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

#### **b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi**

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan Kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggar, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan pelanggarannya.

3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
  4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
  5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- c. Pendekatan Disiplin Bertujuan
- Pendekatan disiplin bertujuan beramsumsi bahwa:
1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
  2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
  3. Disiplin ditunjukam untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
  4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### **2.2.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (dalam Kristanti dan Pangastuti, 2019:9), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung

jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## **2.4. Kinerja Karyawan**

### **2.4.1. Defenisi Kinerja Karyawan**

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (dalam Riniwati, 2016:168), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2016:480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Rivai dan Basri (dalam Sinambela, 2016:482), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunagara (dalam Bintoro, dan Daryanto 2017:106), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Supriyono (dalam Bintoro, dan Daryanto 2017:108), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

#### 2.4.2. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109), faktor-faktor kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Fasilitas kantor, merupakan sarana yang menunjang kinerja seseorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini menurunkan kinerja karyawan anda.
2. Lingkungan kerja, merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik.
3. Prioritas kerja, berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda tidak memberikan skala prioritas yang jelas.
4. Supportive Boss, sebagai atasan yang baik anda harus mau "mendengarkan" pendapat dan pemikiran karyawan anda.
5. Bonus, sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan diharagi oleh perusahaan.

#### 2.4.3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Sulaksono, 2015:118), Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi sebagai adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil keputusan dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.
7. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
8. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
9. Memiliki tujuan yang realistis.
10. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

#### **2.4.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:107),

*indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:*

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai

komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan perusahaan dimana dia bekerja.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
I. Robin Petrus Simanjuntak, Handoyo DW, Widiartanto (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP IV SEMARANG	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa uji t seluruh variabel memiliki nilai t hitung > t tabel (2,003). Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel (3,16).

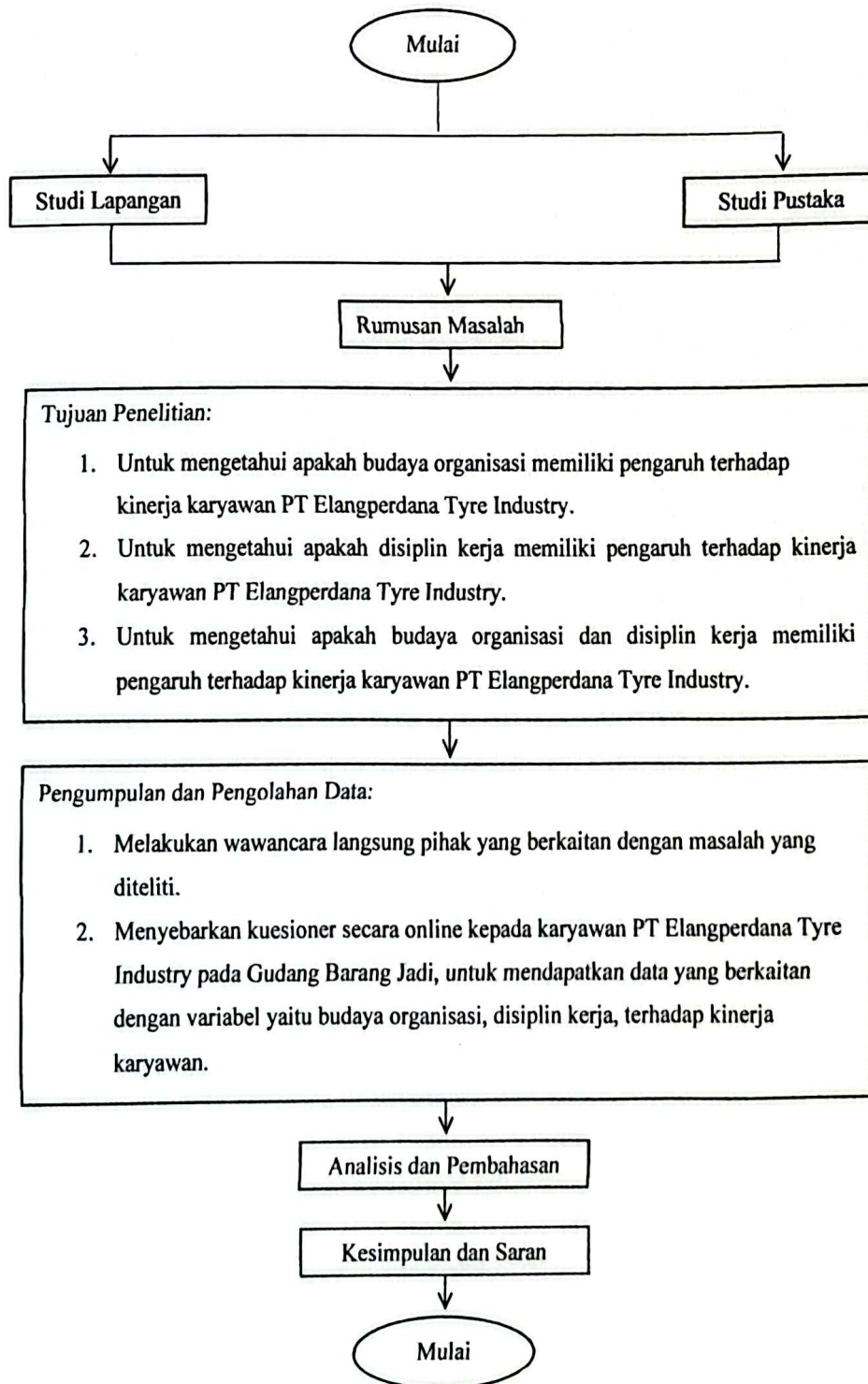
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
2.Nike Ningsih Purnama Sari (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk df =39 pada alpha 5% /2atau <math>0,05/2= 0,025</math> adalah sebesar 2,023. Nilai t hitung sebesar 11,031 &gt; t tabel 2,023 dengan signifikan 0,000 &lt; 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan</p> <p>budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dapat diartikan semakin perusahaan dapat meningkatkan penerapan budaya organisasi yang positif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.</p>

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
3. Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PABRIK MINYAK KAYU PUTIH (PMKP) DI KRAI PURWODADI	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Hasil analisis regresi berganda menghasilkan nilai koefisien regresi yang dapat dilihat pada standardized coefficients.</p> <p>Dari hasil tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut :  <math display="block">Y = 0,403 X_1 + 0,556X_2</math></p> <p>Hasil uji - F menghasilkan angka sebesar 96,500 dengan sig. 0,000. Nilai sig. yang didapat lebih kecil (<math>&lt;</math>)<math>\alpha = 0,05</math> , sehingga ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan</p>

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
4.Nisa Cemelia (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, baik secara parsial maupun bersama-sama.
5. Anggy Henly Kumajas Victor P. K. Lengkong Rudy S. Wenas (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PADA PT. PLN	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan Tabel 1. ditemukan bahwa nilai R sebesar 0,485, dan nilai R Square sebesar 0,235,

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
	(PERSERO) KANTOR WILAYAH SULUTTENGGGO		<p>dan Adjusted R Square sebesar 0,197. Nilai R Square (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,197. Hal ini berarti bahwa besarnya peran atau kontribusi secara bersama-sama atau simultan dari variabel X1 atau proses seleksi, X2 atau pelatihan, serta X3 atau penempatan kerja, sebesar 0,197 atau 19,7%. Sedangkan sisanya (100% - 19,7% = 80,3%) yaitu sebesar 0,803 atau 80,3% dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model penelitian.</p>

## 2.6. Kerangka Berfikir



Gambar 2. 1. Kerangka Berfikir

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Elangperdana Tyre Industry, waktu yang diperlukan dalam melakukan penelitian dimulai sejak bulan Februari sampai Oktober 2020.

#### 3.2. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Data Primer

Menurut Syofian Siregar (2019:37), Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Data Primer adalah data yang didapat atau diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Pada penelitian ini, data primer yang dikumpulkan dengan mewawancarai dengan pihak perusahaan dan hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan PT Elangperdana Tyre Industry pada Gudang Barang Jadi.

##### 2. Data Sekunder

Menurut Syofian Siregar (2019:37), Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolah.

Data sekunder adalah data yang didapat atau diperoleh penulis dari sumber yang sudah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari sumber seperti buku, jurnal, laporan dan sumber lainnya yang sudah ada.

#### 3.3. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Syofian Siregar (2019:56), Populasi penelitian merupakan keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada pada Gudang Barang Jadi di PT Elangperdana Tyre Industry.

## 2. Sampel

Menurut Syofian Siregar (2019:56), Sampel adalah prosedur pengambilan data, di mana hanya Sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Sampel dapat dibedakan menjadi dua kategori teknik pengambilan sampel, yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. *Probability Sampling* merupakan metode *sampling* yang setiap anggota populasi memiliki peluang sama untuk terpilih sebagai sampel.

Sedangkan *Nonprobability Sampling* merupakan setiap unsur yang terdapat dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, bahkan probabilitas anggota tertentu untuk terpilih tidak diketahui. Teknik menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan teknik solvin.

Rumus:

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

Keterangan:

n = sampel

N = populasi

e = perkiraan tingkat kesalahan

Dalam penelitian ini jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 87 orang karyawan, maka dapat di hitung sebagai berikut:

$$n = \frac{87}{1 + 87 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{87}{1 + 0,87}$$

$$n = \frac{87}{1,87}$$

$$n = 46,52 = 47 \text{ responden}$$

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Syofian Siregar (2019:38), Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan data sekunder dalam suatu penelitian.

Menurut Sugiyono (dalam Siregar, 2019:38), pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah wawancara, kuesioner, observasi.

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada.

#### 3. Observasi

Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

### 3.5. Variabel Penelitian

Menurut Syofian Siregar (2019:18), variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya.

Variabel dapat dibedakan menjadi beberapa jenis tergantung dari kriteria yang menyertainya, yaitu:

### 3.5.1. Variabel Independen (Bebas)

Menurut Syofian Siregar (2019:18), Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah/memengaruhi suatu variabel lain (variabel dependen). Juga sering disebut dengan variabel bebas, predictor, stimulus, eksogen, atau *antecedent*.

Variabel bebas (independen) pada penelitian ini, yaitu:

#### a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki indikator sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
5. Agresif dalam berkerja.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

#### b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki indikator sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

### 3.5.2. Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Siregar (2019:19), Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel ini juga sering dibilang variabel terikat, variabel respons, atau endogen.

Variabel terikat (dependen) pada penelitian ini, yaitu:

#### a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki indikator sebagai berikut:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.

3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

### 3.6. Instrumen Penelitian

Menurut Syofian Siregar (2019:50), Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam suatu penelitian, dapat berupa kuesioner, sehingga skala pengukuran instrumen adalah menentukan satuan yang diperoleh, sekaligus jenis data atau tingkatan data, apakah data tersebut berjenis nominal, ordinal, interval, maupun rasio.

Penerapan skala ada bermacam-macam, sesuai dengan jenis data yang digunakan, misalnya skala Likert, skala Guttman, skala Sematic Differential, skala Bogardus, dan skala Thurstone. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert.

Berikut ini merupakan definisi operasional variabel yang akan digunakan di dalam penelitian ini:

#### a. Variabel Independent

##### 1. Budaya Organisasi (X1)

Budaya Organisasi adalah sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa di pasar (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial.

Tabel 3. 1. Instrumen Penelitian Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Pernyataan	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Inovatif memperhitungkan resiko	2	<i>Likert</i>
	Memberikan perhatian pada	1	<i>Likert</i>

	setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan		
	Berorientasi pada hasil yang akan dicapai	1	<i>Likert</i>
	Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.	2	<i>Likert</i>
	Agresif dalam berkerja.	2	<i>Likert</i>
	Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	1	<i>Likert</i>

## 2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Tabel 3. 2.Instrumen Penelitian Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Pernyataan	Skala
Disiplin Kerja (X2)	Taat terhadap aturan waktu	2	<i>Likert</i>
	Taat terhadap peraturan perusahaan	2	<i>Likert</i>
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	2	<i>Likert</i>

	Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	2	<i>Likert</i>
--	---	---	---------------

b. Variabel Dependen

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 3. 3. Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Pernyataan	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	2	<i>Likert</i>
	Kuantitas.	2	<i>Likert</i>
	Ketepatan waktu	2	<i>Likert</i>
	Efektivitas	1	<i>Likert</i>
	Kemandirian	1	<i>Likert</i>

**Skala *Likert***

Menurut Syofian Siregar (2019:50), Skala *Likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala *likert* memiliki 2 bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, 1, sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skala 1, 2, 3, 4, 5. Bentuk jawaban skala *likert* terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *liekrt* 1-5, dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3. 4.Skala Likert

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Netral (N)	Tidak Setuju (S)	Sangat Tidak Setuju (SS)
5	4	3	2	1

### 3.7. Teknik Analisis Data

#### 3.7.1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Menurut Syofian Siregar (2019:75), validitas adalah suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

1. Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
2. Koefisien korelasi *product moment* > *r*-tabel ( $\alpha$  ;  $n - 2$ )  $n$  = jumlah sampel.
3. Nilai sig  $\leq \alpha$ .

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validasi:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah responden

$x$  = skor variabel (jawaban responden)

$y$  = skor total dari variabel untuk responden ke- $n$

##### b. Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar (2019:87), Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila

dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Rumus perhitungan uji reliabilitas menggunakan teknik *alpha cronbach*, yaitu:

- a. Menentukan nilai varian setiap pertanyaan

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum_1^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

- b. Menentukan nilai varian total

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum_1^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

- c. Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11}^2 = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

$X_i$  = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum X$  = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sigma_1^2$  = Varian total

$\sum \sigma_1^2$  = Jumlah varian butir

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas instrumen

### 3.7.2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Syofian Siregar (2019:153), tujuannya dilakukannya uji normalitas terhadap serangkain data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk menentukan uji normalitas dapat menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, metode Kolmogorov-Smirnov memiliki

prinsip kerjanya membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoritik dengan frekuensi kumulatif distribusi empiric (observasi).

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyastama (2017:125), menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas adalah keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tak terjadi heteroskedastisitas.

**c. Uji Multikolinieritas**

Menurut Priyastama (2017:122), menyatakan bahwa uji multikolinieritas adalah ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independent pada model regresi.

**3.7.3. Analisis Korelasi**

Menurut Syofian Siregar (2019: 337), korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel.

Nilai Korelasi ( $r$ ) =  $(-1 \leq 0 \leq 1)$ .

Untuk kekuatan hubungan, nilai korelasi beraada diantara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dengan negative (-).

Misalnya:

- a. Apabila  $r = -1$ , korelasi negative sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y turun.
- b. Apabila  $r = 1$ , korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y naik.

Tabel 3. 5. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat kuat

Sumber: Syofian Siregar (2019:337).

#### A. Korelasi Sederhana *Pearson Product Moment*

Korelasi *Pearson Product Moment* adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), dan data berbentuk interval dan rasio.

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi antara X dan Y

$n$  = Jumlah data (responden)

$\sum XY$  = Jumlah total data XY

$\sum X$  = Jumlah total variabel X (variabel bebas)

$\sum Y$  = Jumlah total variabel Y (variabel terikat)

#### B. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simulta antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap nilai variabel Y.

Rumus:

$$R_{X_1.X_2.Y} = \sqrt{\frac{r_{X_1.Y}^2 + r_{X_2.Y}^2 - 2(r_{X_1.Y})(r_{X_2.Y})(r_{X_1.X_2})}{1 - r_{X_1.X_2}^2}}$$

Keterangan:

$R_{X_1.X_2.Y}$  = Koefisien Korelasi berganda

$X_1$  = Variabel bebas ke-1

$X_2$  = Variabel bebas ke-2

$Y$  = Variabel tak bebas

### 3.7.4. Koefisien Determinasi

Menurut Syofian Siregar (2019:338), koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Rumus:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

### 3.7.5. Uji Regresi Linier

Menurut Syofian Siregar (2019:379), salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang dengan berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier. Regresi linier dibagi ke dalam dua kategori, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

#### A. Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Syofian Siregar (2019:379), Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Tujuan metode ini untuk

meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

Rumus:

$$Y = a + b \cdot X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

*a dan b* = Konstanta

### B. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Syofian Siregar (2019:405), regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Rumus Regresi Berganda:

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

Keterangan:

Y : Variabel terikat

a : Konstanta

$b_1$ - $b_4$  : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

$X_1$  : Variabel bebas

$X_2$  : Variabel bebas

### 3.7.6. Uji Hipotesis

#### a. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Menurut Syofian Siregar (2019:409), Tujuan dilakukannya untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Jika hasil hasil F tabel lebih kecil dari F hitung, maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus:

$$F_{hitung} = \frac{(R_{x_1x_2y})^2 (n - m - 1)}{m \cdot (1 - R_{x_1x_2y}^2)}$$

Keterangan:

m = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah responden

Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai F hitung  $\leq$  nilai F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika nilai F hitung  $\geq$  nilai F tabel, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

#### b. Uji t hitung (Uji Signifikansi Parsial)

Menurut Syofian Siregar (2019:410), Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*).

Rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

$b_t$  = Nilai konstanta

$Sb_t$  = Standar error

Untuk mengitung standar error dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

- Standar error  $Sb_1$

$$Sb_1 = \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{\Sigma X_1^2 - n(\Sigma \bar{x}_1^2) \cdot \{1 - r_{x_1x_2}\}^2}}$$

- Standar error  $Sb_2$

$$Sb_2 = \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{\Sigma X_2^2 - n(\Sigma \bar{x}_2^2) \cdot \{1 - r_{x_1x_2}\}^2}}$$

Dengan pengambilan keputusan sebgai berikut:

- a. Jika nilai  $t$  hitung  $\leq$  nilai  $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai  $t$  hitung  $\geq$  nilai  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis berdasarkan Signifikansi

- a. Jika angka Sig.  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.
- b. Jika angka Sig.  $\geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.

## BAB IV

### PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

#### 4.1. Gambaran Umum Perusahaan

##### 4.1.1. Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT. Elangperdana Tyre Industry
Jenis Usaha	: Manufaktur
Jenis Produk	: Ban Mobil
Alamat Perusahaan	: Jalan Elang Desa Sukahati, Citeureup, Kabupaten Bogor
No Telepon	: (021) 8765105
Fax	: (021) 8759943
Website	: <a href="https://www.eptyres.com/">https://www.eptyres.com/</a>
Mulai Berdiri	: 15 November 1993
Modal Usaha	: ± \$ 40.000.000
SIUP	: No.486/T/INDUSTRI/1999Tanggal24 Agustus1999
TDP	: No. 2238/A.PT/HKM/1994 PN
Luas Tanah	: ± 18 Ha
Luas Bangunan	: ± 15 Ha
Logo Perusahaan	:



Gambar 4. 1. Logo Perusahaan

(Sumber: PT Elangperdana Industry Tyre)

#### 4.1.2. Visi dan Misi

- Visi Perusahaan

PT Elangperdana Industry Tyre memiliki Visi sebagai berikut:  
“MENGHASILKAN PRODUK YANG TERBAIK TANPA  
KECELAKAAN KERJA”.

- Misi Perusahaan

Selain itu, untuk mencapai visi yang telah dibuat maka PT Elangperdana Industry Tyre memiliki misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kinerja Mutu, Lingkungan, Keselamatan Dan Kesehatan (K3) Dalam Upaya Pemulihan Kebutuhan Perusahaan.
2. Mencegah Cidera Penyakit Akibat Kerja, Pencemaran Lingkungan dan Terjadinya Insiden Keamanan Yang Berdampak Pada Proses Bisnis Perusahaan.
3. Meningkatkan Kemampuan Dan Sikap Disiplin Bagi Semua Pekerja.
4. Membangun Profesionalisme, Inovasi Dan Integritas Kerja Untuk Membangun Perusahaan Yang Lebih Maju.

#### 4.1.3. Sejarah Perusahaan

PT Elangperdana Tyre Industry merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan ban mobil yang didirikan pada tanggal 15 November 1993 dan terdaftar di Departemen Kehakiman dengan akta nomor C2-14917.HT.01 01 tahun 1994 tertanggal 3 Oktober 1994, terdaftar di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dengan nomor 2238 / A.PT / HKM / 1994 PN.Jak-Sel. Industri ini berdiri atas dasar modal sendiri atau PMDN (Penanaman Modal Dala Negeri) dengan modal awal sebesar ± \$40.000.000.

PT Elang Tyre Industry merupakan perusahaan yang berada dibawah naungan Elang Group bersama dengan PT Elangperdana

Prima Niaga & Industri yang memproduksi ban dalam mobil (Tube). Letak kedua perusahaan tersebut berada dalam satu lokasi yakni di Jalan Elang Desa Sukahati Citeureup Kabupaten Bogor. PT. Elangperdana Prima Niaga & Industri didirikan dengan izin SIUP No. 486/T/INDUSTRI/1999 tertanggal 24 Agustus 1999 SK No. 63-XI-1993 tertanggal 24 Juli 1993.

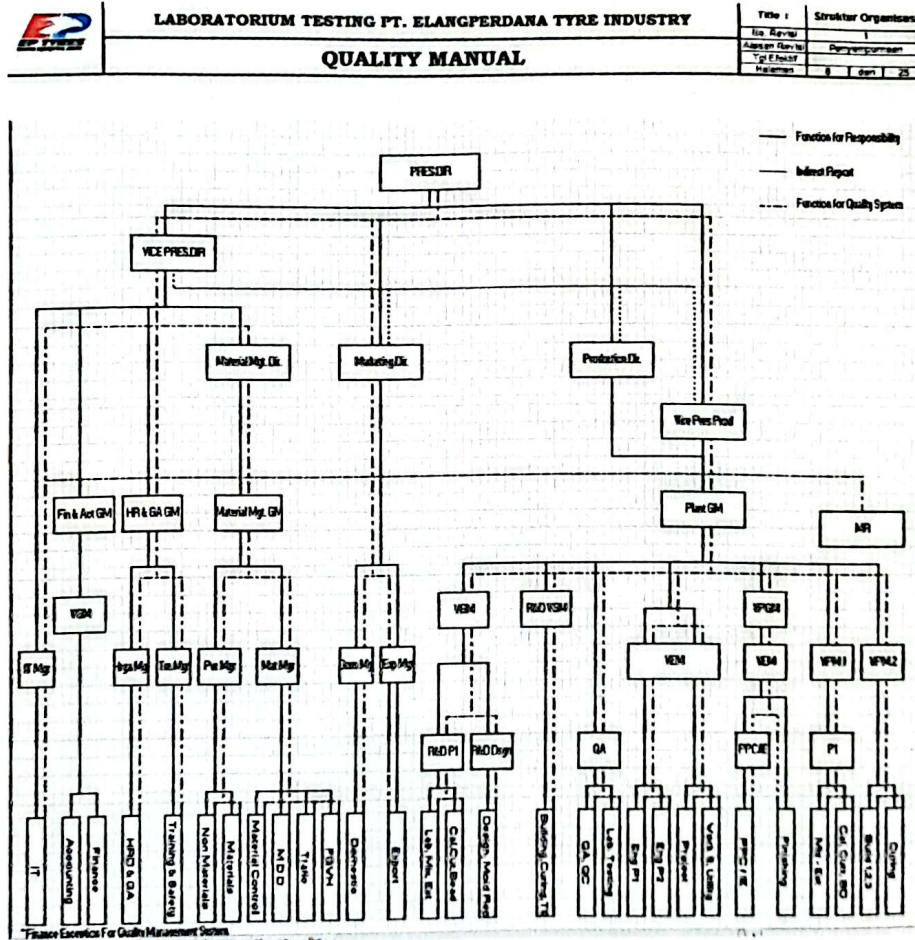
Produksi perdana PT Elangperdana Tyre Industry secara resmi dimulai pada tanggal 13 April 1997 dengan membuat ban mobil merek VREDESTEIN yang merupakan lisensi dari Negara Belanda. Ban yang diproduksi adalah ban jenis PCR (Passenger Car Radial) untuk jenis kendaraan komersial (truck, bus, light truck) dengan jenis ban bias (beban tinggi). Tenaga Kerja Operasional, Teknisi, dan Tenaga Ahli direkrut dari Tenaga Kerja Domestik Peninjau dan Pengawas berasal dari Negara Belanda.

Dalam perkembangan selanjutnya, PT EPTI disamping memproduksi ban dengan merek VREDESTEIN juga telah berhasil memproduksi dan memasarkan ban dengan merek sendiri (original product) yakni EPCO (Elangperdana Corporation) dengan beberapa merek dagang diantaranya MILLENIUM, TORNADO, IMPERIUM, dan EPCO TBS / LT. Semua hasil produksi ban baik merek VREDESTEIN maupun EPO dipasarkan secara domestic untuk pangsa pasar replacement dan original equioment, dan juga diekspor keluar negeri diantaranya ke Timur Tengah (midlle east), Malaysia, Thailand, dan Australia.

#### **4.1.4. Struktur Organisasi**

Untuk menjalankan usahanya, setiap perusahaan memerlukan suatu struktur organisasi yang baik. Suatu struktur organisasi menggambarkan pembagian kerja, pelimpahan wewenang, kesatuan perintah dan tanggung jawab yang jelas. Struktur organisasi yang tersusun dengan baik akan memudahkan koordinasi, integrasi, serta

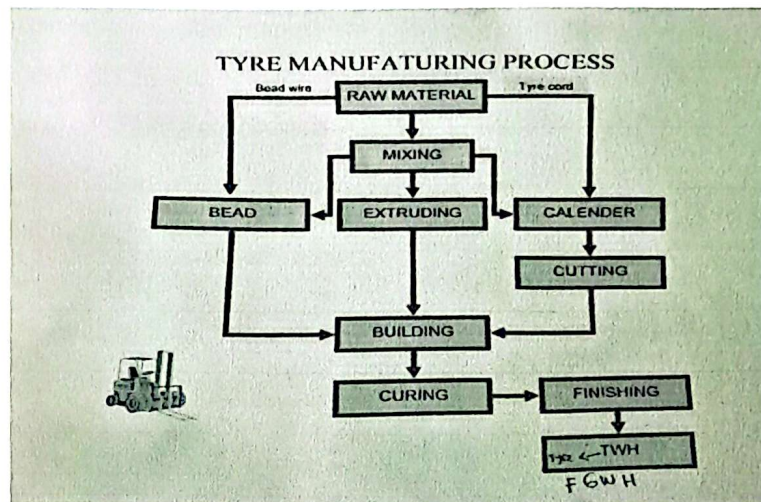
meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan didalam mencapai tujuannya. Berikut ini struktur organisasi PT Elangperdana Tyre Industry.



Gambar 4. 2. Struktur Organisasi PT Elangperdana Tyre Industry  
(Sumber: PT Elangperdana Tyre Industry)

**4.1.5. Aspek Fungsional Perusahaan**  
**1. Kegiatan Aspek Produksi**

Produksi merupakan proses dimana bahan mentah diolah menjadi sebuah produk yang mendapatkan nilai jual. PT Elangperdana Tyre Industry produsen ban mobil, proses produksi dilakukan selama 24 jam, dengan menggunakan 3 Shift kerja.



Gambar 4. 3. Proses Pembuatan Ban

(Sumber: PT Elangperdana Tyre Industry)

Pada proses produksi di PT Elangperdana Tyre Industry melalui 8 proses, sehingga dapat menjadikan sebuah ban yang siap digunakan untuk kendaraan. Tetapi sebelum ban tersebut di perjual-belikan, ban tersebut melalui tahap pengecekan, apakah ban tersebut sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh beberapa negara yang menjadi tempat ban tersebut digunakan. Seperti SNI (Standar untuk Indonesia), E4 (Standar untuk Eropa), DOT (Standar untuk Amerika), ISO (Standar untuk Internasional), SASO (Standar untuk Arab), dan masih banyak lainnya.

## 2. Kegiatan Aspek Sumber Daya Manusia (SDM)

Pada aspek Sumber Daya Manusia PT Elangperdana Tyre Industry memiliki jumlah karyawan ± 2466 orang. Yang terdiri dari karyawan tetap, karyawan kontrak, karyawan CV, karyawan harian lepas, dan karyawan PT Puspa sebagai tenaga untuk kebersihan, diluar itu juga terdapat karyawan borongan untuk melakukan loading ban ke dalam peti kemas ataupun truk.

Kegiatan aspek SDM juga melakukan recruitment berserta persyaratan yang sesuai dengan posisi yang sedang dibutuhkan

oleh perusahaan, dan melakukan interview terhadap calon karyawan. Selain itu, SDM juga mengurus mengenai kontrak karyawan yang telah terpilih pada saat recruitment. Membuat BPJS Ketenaga Kerjaan untuk setiap karyawan, dan membuat rekapan absensi mengenai kehadiran karyawan, membuat ID-CARD buat karyawan. Mengadakan training untuk karyawan baru maupun lama, agar dapat meingkatkan kinerja karyawan yang ada pada PT Elangperdana Tyre Industry.

### 3. Kegiatan Aspek Pemasaran

Kegiatan yang dilakukan pada aspek pemasaran adalah menerima pesanan dari kategori perorangan sampai kategori partai besar. Untuk sistem pemasarannya PT Elangperdana Tyre Industry juga melayani pemesanan untuk Domestik dan Mancan Negara. Selain itu bagian pemasaran membuat list apa saja pemesanan yang diorder oleh supplier agar dapat disampaikan kepada gudang jadi, agar segera dibuatkan draf supaya pemesanan dapat disiapkan untuk dikirim. Setelah itu dilakukan proses pembuatan surat jalan untuk pengemudi saat mengantar produk yang dipesan, pembuatan surat jalan dibuat oleh admin gudang barang jadi, sekalian mengunci peti kemas yang telah diisi dengan ban pesanan. Berikut daerah-daerah yang menjadi supplier PT Elangperdana Tyre Industry.

Tabel 4. 1. Daftar Nama Provinsi dan Nama Negara Pengiriman Ban

No	Domestik	No	Mancanegara
1	Sumatera Utara	1	United States
2	Sumatera Barat	2	Brazil
3	Pekan Baru	3	South Africa

4	Lampung	4	Nigeria
5	Bengkulu	5	Rusia
6	Palembang	6	China
7	Jakarta	7	Kenya
8	Jawa Barat	8	Egypt
9	Jawa Tengah	9	Saudi Arabia
10	Jawa Timur	10	Australia
11	Bali	11	India
12	Kalimantan Selatan	12	Myanmar
13	Gorontalo	13	Malaysia
14	Sulawesi Tengah	14	Uzbekistan
15	Sulawesi Selatan		

(Sumber: PT Elangperdana Tyre Industry)

#### 4. Kegiatan Aspek Keuangan

Pada bagian keuangan, bagian keuangan melakukan pembukuan terhadap pendapatan dan pengeluaran perusahaan. Mengurus mengenai gaji karyawan, lalu mengurus pajak seperti PPH 21 dan PPH 23. Mengurus transaksi mengenai pembelian produk, mengurus biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Selain itu bagian keuangan juga mengurus mengenai laporan laba-rugi, neraca.

#### 4.2. Gambaran Responden

Dalam penelitian ini yang dipilih sebagai objek penelitian adalah karyawan yang bekerja di gudang jadi 3 di PT Elangperdana Tyre Industry.

Dalam penelitian ini responden diminta untuk mengisi kuesioner yang berisi pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu responden juga mengisi data diri untuk penelitian.

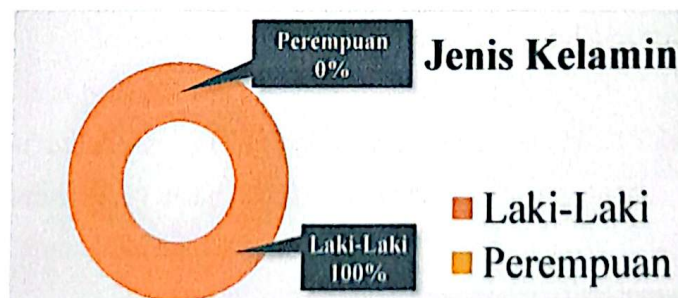
##### 4.2.1. Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Berdasarkan data yang didapat dari responden melalui kuesioner, maka didapat data seperti tabel berikut:

Tabel 4. 2.Data Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	47	100%
2	Perempuan	0	0%
Total		47	100%

(Sumber: Data diolah)



Gambar 4. 4.Berdasarkan Jenis Kelamin  
(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan data yang didapat melalui kuesioner, dapat dilihat pada tabel 4.2, dimana responden laki-laki berjumlah 47 orang (100%), sedangkan untuk responden wanita berjumlah 0 orang (0%).

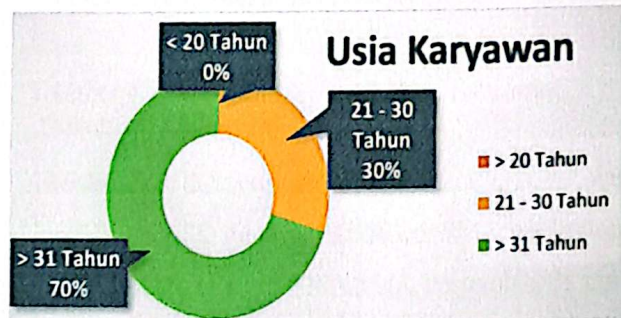
##### 4.2.2. Berdasarkan Usia Karyawan

Berdasarkan data yang didapat dari responden melalui kuesioner, maka didapat data seperti tabel berikut:

Tabel 4. 3. Data Berdasarkan Usia Karyawan

No.	Usia Karyawan	Jumlah	Persentase
1	< 20 Tahun	0	0%
2	21 - 30 Tahun	14	30%
3	> 30 Tahun	33	70%
Total		47	100%

(Sumber: Data diolah)



Gambar 4. 5. Berdasarkan Usia Karyawan

(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan data yang didapat melalui kuesioner, dapat dilihat pada tabel 4.2, dimana responden berusia < 20 Tahun berjumlah 0 orang (0%), untuk responden berusia 21-30 Tahun berjumlah 14 orang (30%), dan untuk responden berusia > 30 Tahun berjumlah 33 orang (70%).

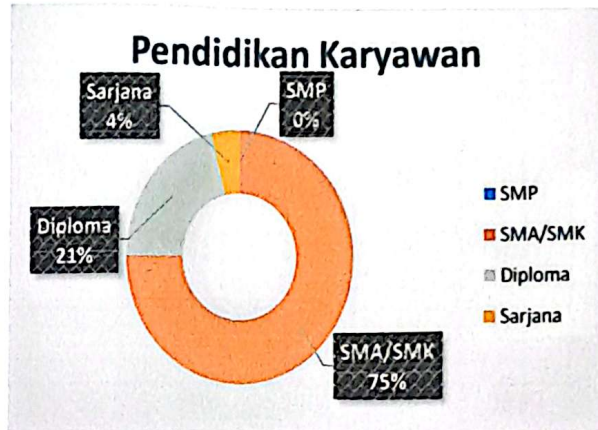
#### 4.2.3. Berdasarkan Pendidikan Karyawan

Berdasarkan data yang didapat dari responden melalui kuesioner, maka didapat data seperti tabel berikut:

Tabel 4. 4. Data Berdasarkan Pendidikan Karyawan

No.	Usia Karyawan	Jumlah	Persentase
1	SMP	0	0%
2	SMA/SMK	35	75%
3	Diploma	10	21%
4	Sarjana	2	4%
Total		47	100%

(Sumber: Data diolah)



**Gambar 4. 6. Berdasarkan Pendidikan Karyawan**  
(Sumber: Data diolah)

Berdasarkan data yang didapat melalui kuesioner, dapat dilihat pada tabel 4.2, dimana responden SMP berjumlah 0 orang (0%), untuk responden SMA/SMK berjumlah 35 orang (75%), untuk responden Diploma berjumlah 10 orang (21%), dan untuk responden Sarjana berjumlah 2 orang (4%).

#### 4.3. Uji Kelayakan Instrumen

##### 4.3.1. Uji Validitas Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Berikut penjabaran perhitungan uji validitas salah satu instrumen di dalam variabel budaya organisasi:

**Tabel 4. 5. Data Uji Validitas Budaya Organisasi**

Responden	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
	BO1	Total			
1	4	42	168	16	1764
2	3	32	96	9	1024
3	4	38	152	16	1444
4	4	39	156	16	1521

Responden	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
5	3	31	93	9	961
6	4	39	156	16	1521
7	5	41	205	25	1681
8	4	35	140	16	1225
9	5	40	200	25	1600
10	5	41	205	25	1681
11	4	37	148	16	1369
12	5	41	205	25	1681
13	4	36	144	16	1296
14	4	40	160	16	1600
15	5	41	205	25	1681
16	4	37	148	16	1369
17	4	38	152	16	1444
18	4	40	160	16	1600
19	4	38	152	16	1444
20	5	43	215	25	1849
21	4	39	156	16	1521
22	4	37	148	16	1369
23	4	39	156	16	1521

Responden	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
24	4	40	160	16	1600
25	5	40	200	25	1600
26	4	39	156	16	1521
27	5	41	205	25	1681
28	5	41	205	25	1681
29	4	36	144	16	1296
30	4	36	144	16	1296
31	5	38	190	25	1444
32	4	39	156	16	1521
33	4	37	148	16	1369
34	4	36	144	16	1296
35	4	37	148	16	1369
36	4	37	148	16	1369
37	5	41	205	25	1681
38	4	36	144	16	1296
39	4	39	156	16	1521
40	3	28	84	9	784
41	4	39	156	16	1521
42	4	36	144	16	1296

Responden	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
43	3	27	81	9	729
44	4	39	156	16	1521
45	4	36	144	16	1296
46	4	36	144	16	1296
47	5	43	215	25	1849
Totak	196	1781	7497	832	67999

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Menghitung  $r_{hitung}$ :

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{47(7497) - (196)(1781)}{\sqrt{[47(832) - (38416)][47(67999) - (3171961)]}} \\
 &= \frac{352359 - 349076}{\sqrt{[688][23992]}} \\
 &= \frac{3283}{\sqrt{16506496}} \\
 &= \frac{3283}{4062,81873} \\
 &= 0,80805968 \\
 &= 0,808
 \end{aligned}$$

Keputusan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ )

dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,80805968 > 0,2876$ . Hal ini menyatakan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

#### 4.3.2. Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Berikut penjabaran perhitungan uji validitas salah satu instrumen di dalam variabel disiplin kerja:

Tabel 4. 6.Data Uji Validitas Disiplin Kerja

	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
Responden	DKJ	Total			
1	5	36	180	25	1296
2	5	31	155	25	961
3	5	33	165	25	1089
4	5	36	180	25	1296
5	4	32	128	16	1024
6	5	35	175	25	1225
7	5	34	170	25	1156
8	4	32	128	16	1024
9	5	31	155	25	961
10	5	37	185	25	1369
11	5	35	175	25	1225

Responden	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
12	5	39	195	25	1521
13	4	33	132	16	1089
14	5	35	175	25	1225
15	5	36	180	25	1296
16	5	33	165	25	1089
17	4	37	148	16	1369
18	4	36	144	16	1296
19	5	34	170	25	1156
20	5	36	180	25	1296
21	5	33	165	25	1089
22	4	32	128	16	1024
23	5	37	185	25	1369
24	4	36	144	16	1296
25	5	37	185	25	1369
26	4	35	140	16	1225
27	4	35	140	16	1225
28	5	37	185	25	1369
29	5	35	175	25	1225
30	5	34	170	25	1156

Responden	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
31	5	33	165	25	1089
32	5	38	190	25	1444
33	4	34	136	16	1156
34	4	32	128	16	1024
35	5	35	175	25	1225
36	5	35	175	25	1225
37	5	34	170	25	1156
38	5	35	175	25	1225
39	5	37	185	25	1369
40	4	27	108	16	729
41	5	35	175	25	1225
42	4	33	132	16	1089
43	3	24	72	9	576
44	5	35	175	25	1225
45	4	32	128	16	1024
46	4	26	104	16	676
47	5	36	180	25	1296
Total	218	1603	7475	1024	55063

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Menghitung  $r_{hitung}$ :

$$\begin{aligned}
r &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
&= \frac{47(7475) - (218)(1603)}{\sqrt{[47(1024) - (47524)][47(55063) - (2569609)]}} \\
&= \frac{351325 - 349454}{\sqrt{[604][18352]}} \\
&= \frac{1871}{\sqrt{11084608}} \\
&= \frac{1871}{3329,35549} \\
&= 0,56197063 \\
&= 0,562
\end{aligned}$$

Keputusan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,56197063 > 0,2876$ . Hal ini menyatakan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

#### 4.3.3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Berikut penjabaran perhitungan uji validitas salah satu instrumen di dalam variabel kinerja karyawan:

Tabel 4. 7. Data Uji Validitas Kinerja Karyawan

Responden	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
	KK1	Total			
1	4	35	140	16	1225
2	4	31	124	16	961
3	5	34	170	25	1156
4	5	37	185	25	1369
5	4	31	124	16	961
6	5	37	185	25	1369
7	5	37	185	25	1369
8	4	30	120	16	900
9	5	35	175	25	1225
10	5	35	175	25	1225
11	5	34	170	25	1156
12	5	37	185	25	1369
13	4	33	132	16	1089
14	5	36	180	25	1296
15	4	34	136	16	1156
16	4	32	128	16	1024
17	5	34	170	25	1156

Responden	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
18	4	34	136	16	1156
19	5	33	165	25	1089
20	4	37	148	16	1369
21	4	35	140	16	1225
22	5	32	160	25	1024
23	5	35	175	25	1225
24	4	34	136	16	1156
25	4	33	132	16	1089
26	5	36	180	25	1296
27	4	37	148	16	1369
28	5	34	170	25	1156
29	4	31	124	16	961
30	4	32	128	16	1024
31	5	34	170	25	1156
32	4	32	128	16	1024
33	5	33	165	25	1089
34	5	33	165	25	1089
35	4	32	128	16	1024
36	5	33	165	25	1089

Responden	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
37	4	37	148	16	1369
38	5	33	165	25	1089
39	4	36	144	16	1296
40	4	28	112	16	784
41	5	34	170	25	1156
42	5	33	165	25	1089
43	3	24	72	9	576
44	4	35	140	16	1225
45	4	32	128	16	1024
46	5	26	130	25	676
47	5	38	190	25	1444
Total	211	1578	7111	961	53344

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Menghitung  $r_{hitung}$ .

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{47(7111) - (211)(1578)}{\sqrt{[47(961) - (44521)][47(53344) - (2490084)]}} \\
 &= \frac{3342117 - 332958}{\sqrt{[646][17084]}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{1259}{\sqrt{11036264}}$$

$$= \frac{1259}{3322,0873}$$

$$= 0,3789786$$

$$= 0,379$$

Keputusan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,3789786 > 0,2876$ . Hal ini menyatakan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel kinerja karyawan (Y) layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

#### 4.3.4. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

Berikut penjabaran perhitungan uji reliabilitas salah satu instrumen di dalam variabel budaya organisasi:

Tabel 4. 8. Data Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Responden	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	SUM_X1
1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32
3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	38
4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	39
5	3	2	4	3	4	4	3	4	4	31
6	4	3	5	4	5	4	4	5	5	39
7	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35

Responden	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	SUM_X1
9	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40
10	5	4	5	5	4	5	5	4	4	41
11	4	3	5	4	4	5	4	4	4	37
12	5	3	5	5	5	4	4	5	5	41
13	4	4	5	4	4	4	3	4	4	36
14	4	5	4	4	5	4	5	5	4	40
15	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41
16	4	4	4	4	4	5	5	4	3	37
17	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
18	4	4	5	4	5	5	4	5	4	40
19	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
20	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
21	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
23	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
24	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40
25	5	4	5	5	4	4	4	4	5	40
26	4	4	5	4	5	5	4	5	3	39
27	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
28	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41
29	4	4	5	4	4	4	4	4	3	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

Responden	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	SUM_X1
31	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
32	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
33	4	4	5	4	4	4	5	4	3	37
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
37	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
41	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
44	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
Total	196	180	209	196	204	201	194	204	197	1781
Varian Butiran	0,31	0,23	0,33	0,31	0,31	0,33	0,37	0,31	0,37	10,86102
Jumlah V.Butir	2,86									

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

$$r = \left[ \frac{9}{8} \right] \left[ 1 - \frac{2,863}{10,86102} \right]$$

$$r = [1,125][1 - 0,264]$$

$$r = [1,125][0,736]$$

$$r = 0,828 \quad (\text{Reliabel})$$

#### 4.3.5. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Berikut penjabaran perhitungan uji reliabilitas salah satu instrumen di dalam variabel disiplin kerja:

Tabel 4. 9. Data Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Responden	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	SUM_X2
1	5	5	5	3	5	4	5	4	36
2	5	4	4	3	4	3	4	4	31
3	5	5	5	3	4	4	4	3	33
4	5	5	5	4	4	4	5	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	5	5	4	4	3	5	4	35
7	5	4	4	4	4	4	5	4	34
8	4	4	4	5	5	3	4	3	32
9	5	4	4	3	5	3	4	3	31
10	5	5	5	5	5	4	4	4	37
11	5	5	5	4	4	4	4	4	35
12	5	5	5	5	5	5	5	4	39

Responden	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	SUM_X2
13	4	5	5	4	4	3	4	4	33
14	5	4	4	4	5	4	5	4	35
15	5	5	5	4	4	4	5	4	36
16	5	4	4	5	4	3	4	4	33
17	4	5	5	5	5	4	4	5	37
18	4	5	5	4	5	4	5	4	36
19	5	4	4	5	4	4	4	4	34
20	5	5	5	4	4	4	5	4	36
21	5	4	4	4	4	3	5	4	33
22	4	4	4	5	4	4	4	3	32
23	5	5	5	4	4	5	5	4	37
24	4	5	5	5	4	4	5	4	36
25	5	5	5	5	4	4	4	5	37
26	4	5	5	5	4	3	5	4	35
27	4	4	4	5	5	4	5	4	35
28	5	5	5	5	5	4	4	4	37
29	5	5	5	5	4	4	4	3	35
30	5	4	4	5	4	4	4	4	34
31	5	4	4	4	4	4	4	4	33
32	5	5	5	5	5	5	4	4	38
33	4	5	5	4	4	4	4	4	34
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Responden	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	SUM_X2
35	5	4	4	5	5	4	4	4	35
36	5	5	5	4	4	4	4	4	35
37	5	4	4	4	4	4	5	4	34
38	5	4	4	5	5	4	4	4	35
39	5	4	4	5	5	4	5	5	37
40	4	3	3	4	3	4	3	3	27
41	5	5	5	4	4	4	4	4	35
42	4	4	4	4	5	4	4	4	33
43	3	3	3	3	3	3	3	3	24
44	5	4	4	4	5	4	5	4	35
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	2	3	3	4	2	26
47	5	5	5	4	5	3	5	4	36
Total	218	209	209	199	202	180	204	182	1603
Varian Butir	0,273	0,332	0,332	0,52	0,337	0,269	0,31	0,282	8,307832
Jumlah V.Butir	2,655								

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

$$r = \left[ \frac{8}{7} \right] \left[ 1 - \frac{2,655}{8,307832} \right]$$

$$r = [1,143][1 - 0,319]$$

$$r = [1,143][0,681]$$

$$r = 0,778 \quad (\text{Reliabel})$$

#### 4.3.6. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Berikut penjabaran perhitungan uji reliabilitas salah satu instrumen di dalam variabel disiplin kerja:

Tabel 4. 10. Data Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	SUM_Y
1	4	4	4	5	4	5	4	5	35
2	4	3	4	4	4	4	4	4	31
3	5	4	4	4	3	5	5	4	34
4	5	4	5	5	4	5	4	5	37
5	4	3	4	4	4	4	4	4	31
6	5	4	5	5	4	4	5	5	37
7	5	5	5	5	4	4	4	5	37
8	4	4	4	4	3	3	4	4	30
9	5	5	4	4	3	5	5	4	35
10	5	5	4	4	4	5	4	4	35
11	5	4	4	4	4	5	4	4	34
12	5	5	5	5	4	4	4	5	37
13	4	4	4	4	4	4	5	4	33
14	5	4	4	5	4	4	5	5	36

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	SUM_Y
15	4	5	3	5	4	4	4	5	34
16	4	4	4	4	4	5	3	4	32
17	5	4	4	4	5	4	4	4	34
18	4	4	4	5	4	5	3	5	34
19	5	4	5	4	4	4	3	4	33
20	4	5	5	5	4	5	4	5	37
21	4	4	4	5	4	5	4	5	35
22	5	4	4	4	3	4	4	4	32
23	5	4	4	5	4	4	4	5	35
24	4	4	5	5	4	4	3	5	34
25	4	5	4	4	5	4	3	4	33
26	5	4	4	5	4	5	4	5	36
27	4	5	4	5	4	5	5	5	37
28	5	5	4	4	4	4	4	4	34
29	4	4	4	4	3	4	4	4	31
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	5	4	4	4	4	4	4	34
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	5	4	4	4	4	4	4	4	33
34	5	4	4	4	4	4	4	4	33
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	4	4	4	4	4	4	4	33

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	SUM_Y
37	4	5	5	5	4	5	4	5	37
38	5	4	4	4	4	4	4	4	33
39	4	4	4	5	5	5	4	5	36
40	4	4	4	3	3	3	4	3	28
41	5	4	4	4	4	4	5	4	34
42	5	4	4	4	4	4	4	4	33
43	3	3	3	3	3	3	3	3	24
44	4	4	4	5	4	5	4	5	35
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	5	3	3	4	2	4	1	4	26
47	5	5	5	5	4	5	4	5	38
Total	211	196	194	204	182	201	186	204	1578
Varian Butir	0,292	0,311	0,239	0,31	0,282	0,328	0,466	0,31	7,733816
Jumlah v.Butir	2,538								

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$$r = \left[ \frac{8}{7} \right] \left[ 1 - \frac{2,538}{7,733816} \right]$$

$$r = [1,143][1 - 0,328]$$

$$r = [1,143][0,672]$$

$$r = 0,768 \quad (\text{Reliabel})$$

#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data variabel pada penelitian ini berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dikatakan berdistribusi normal apabila menghasilkan nilai diatas 0,05. Jika hasilnya dibawah 0,05, maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 11. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47201440
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.062
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikan uji One-Sampel-Kolmogoro-Smirnov sebesar 0,20. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal, karena  $0,200 > 0,05$ .

#### 4.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik, tidak terjadi multikolonieritas. Cara menentukan ada atau tidak nya multikolonieritas dapat dilihat dari *tollerance* dan *Variance Inflasi Factor (VIF)*.

Tabel 4. 12. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL_BO	.428	2.334
	TOTAL_DK	.428	2.334

a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

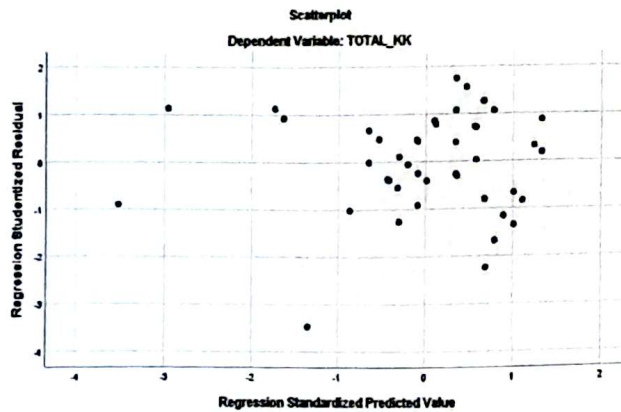
(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Dapat dilihat hasil pengujian pada tabel diatas, hasil *Tollerance*  $0.428 > 0,1$ , dan hasil *VIF*  $2,334 < 4$ . Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas (independen), yaitu antara budaya organisasi dan disiplin kerja.

#### 4.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual

pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4. 7 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Pada grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar dibawah dan diatas 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### 4.5. Analisis Korelasi dan Regresi

Adapun tabel penolong untuk uji korelasi dan regresi sebagai berikut:

Tabel 4. 13. Analisis Korelasi dan Regresi

No	SUM X1	SUM X2	SUM Y	X1*X2	X1*Y	X2*Y	X1 <sup>2</sup>	X2 <sup>2</sup>	Y2
1	42	36	35	1512	1470	1260	1764	1296	1225
2	32	31	31	992	992	961	1024	961	961
3	38	33	34	1254	1292	1122	1444	1089	1156

No	SUM X1	SUM X2	SUM Y	X1*X2	X1*Y	X2*Y	X1 <sup>2</sup>	X2 <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
4	39	36	37	1404	1443	1332	1521	1296	1369
5	31	32	31	992	961	992	961	1024	961
6	39	35	37	1365	1443	1295	1521	1225	1369
7	41	34	37	1394	1517	1258	1681	1156	1369
8	35	32	30	1120	1050	960	1225	1024	900
9	40	31	35	1240	1400	1085	1600	961	1225
10	41	37	35	1517	1435	1295	1681	1369	1225
11	37	35	34	1295	1258	1190	1369	1225	1156
12	41	39	37	1599	1517	1443	1681	1521	1369
13	36	33	33	1188	1188	1089	1296	1089	1089
14	40	35	36	1400	1440	1260	1600	1225	1296
15	41	36	34	1476	1394	1224	1681	1296	1156
16	37	33	32	1221	1184	1056	1369	1089	1024
17	38	37	34	1406	1292	1258	1444	1369	1156
18	40	36	34	1440	1360	1224	1600	1296	1156
19	38	34	33	1292	1254	1122	1444	1156	1089
20	43	36	37	1548	1591	1332	1849	1296	1369
21	39	33	35	1287	1365	1155	1521	1089	1225

No	SUM X1	SUM X2	SUM Y	X1*X2	X1*Y	X2*Y	X1 <sup>2</sup>	X2 <sup>2</sup>	Y2
22	37	32	32	1184	1184	1024	1369	1024	1024
23	39	37	35	1443	1365	1295	1521	1369	1225
24	40	36	34	1440	1360	1224	1600	1296	1156
25	40	37	33	1480	1320	1221	1600	1369	1089
26	39	35	36	1365	1404	1260	1521	1225	1296
27	41	35	37	1435	1517	1295	1681	1225	1369
28	41	37	34	1517	1394	1258	1681	1369	1156
29	36	35	31	1260	1116	1085	1296	1225	961
30	36	34	32	1224	1152	1088	1296	1156	1024
31	38	33	34	1254	1292	1122	1444	1089	1156
32	39	38	32	1482	1248	1216	1521	1444	1024
33	37	34	33	1258	1221	1122	1369	1156	1089
34	36	32	33	1152	1188	1056	1296	1024	1089
35	37	35	32	1295	1184	1120	1369	1225	1024
36	37	35	33	1295	1221	1155	1369	1225	1089
37	41	34	37	1394	1517	1258	1681	1156	1369
38	36	35	33	1260	1188	1155	1296	1225	1089
39	39	37	36	1443	1404	1332	1521	1369	1296

No	SUM X1	SUM X2	SUM Y	X1*X2	X1*Y	X2*Y	X1 <sup>2</sup>	X2 <sup>2</sup>	Y2
40	28	27	28	756	784	756	784	729	784
41	39	35	34	1365	1326	1190	1521	1225	1156
42	36	33	33	1188	1188	1089	1296	1089	1089
43	27	24	24	648	648	576	729	576	576
44	39	35	35	1365	1365	1225	1521	1225	1225
45	36	32	32	1152	1152	1024	1296	1024	1024
46	36	26	26	936	936	676	1296	676	676
47	43	36	38	1548	1634	1368	1849	1296	1444
Total	1781	1603	1578	61081	60154	54103	67999	55063	53344

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

#### 4.5.1. Uji Korelasi Sederhana

##### 1. Korelasi Sederhana X<sub>1</sub> dan Y

$$r_{X_1Y} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{47(60154) - (1781)(1578)}{\sqrt{[47(67999) - (1781)^2][47(53344) - (1578)^2]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{2827238 - 2810418}{\sqrt{[3195953 - (3171961)][2507168 - (2490084)]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{16820}{\sqrt{(23992)(17084)}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{16820}{\sqrt{409879328}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{16820}{20245,47673}$$

$$r_{X_1Y} = 0,830802861$$

$$r_{X_1Y} = 0,831$$

2. Korelasi Sederhana  $X_2$  dan Y

$$r_{X_2Y} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{47(54103) - (1603)(1578)}{\sqrt{[47(55063) - (1603)^2][47(53344) - (1578)^2]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{2542841 - 2529534}{\sqrt{[2587961 - (2569609)][2507169 - (2490084)]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{13307}{\sqrt{(18352)(17084)}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{13307}{\sqrt{313525568}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{13307}{17706,65321}$$

$$r_{X_2Y} = 0,75152542$$

$$r_{X_2Y} = 0,752$$

3. Korelasi Sederhana  $X_1$  dan  $X_2$

$$r_{X_1X_2} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{47(61081) - (1781)(1603)}{\sqrt{[47(67999) - (1781)^2][47(55063) - (1603)^2]}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{2870807 - 2854943}{\sqrt{[3195953 - (3171961)][2587961 - (2569609)]}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{15864}{\sqrt{(23992)(18352)}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{15863}{\sqrt{440301184}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{15864}{20983,35493}$$

$$r_{X_1X_2} = 0,756027816$$

$$r_{X_1X_2} = 0,756$$

#### 4.5.2. Uji Korelasi Berganda

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r_{X_1Y}^2 + r_{X_2Y}^2 - 2(r_{X_1Y})(r_{X_2Y})(r_{X_1X_2})}{1 - r_{X_1X_2}^2}}$$

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{(0,831)^2 + (0,752)^2 - 2(0,831)(0,752)(0,756)}{1 - (0,756)^2}}$$

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{0,690561 + 0,565504 - 0,944866944}{1 - 0,571536}}$$

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{0,311198056}{0,428464}}$$

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{0,726310859}$$

$$R_{X_1X_2Y} = 0,852238733$$

$$R_{X_1X_2Y} = 0,852$$

#### 4.5.3. Uji Regresi Berganda

##### 1. Perhitungan Skor Deviasi

$$a) \sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}$$

$$\sum X_1^2 = 67999 - \frac{(1781)^2}{47}$$

$$\sum X_1^2 = 67999 - \frac{(3171961)}{47}$$

$$\sum X_1^2 = 67999 - 67488,51064$$

$$\sum X_1^2 = 510,4680851$$

$$\begin{aligned}
 \text{b) } \Sigma X_2^2 &= \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} \\
 \Sigma X_1^2 &= 55063 - \frac{(1603)^2}{47} \\
 \Sigma X_1^2 &= 55063 - \frac{(2569609)}{47} \\
 \Sigma X_1^2 &= 55063 - 54672,53191 \\
 \Sigma X_1^2 &= 390,46809
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{c) } \Sigma Y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\
 \Sigma Y^2 &= 553344 - \frac{(1578)^2}{47} \\
 \Sigma Y^2 &= 553344 - \frac{(2490084)}{47} \\
 \Sigma Y^2 &= 553344 - 54672,53191 \\
 \Sigma Y^2 &= 363,4893617
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{d) } \Sigma X_1 Y &= \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n} \\
 \Sigma X_1 Y &= 60154 - \frac{(1781)(1578)}{47} \\
 \Sigma X_1 Y &= 60154 - \frac{2810418}{47} \\
 \Sigma X_1 Y &= 60154 - 59796,12766 \\
 \Sigma X_1 Y &= 357,8723404
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{e) } \Sigma X_2 Y &= \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n} \\
 \Sigma X_2 Y &= 54103 - \frac{(1603)(1578)}{47} \\
 \Sigma X_2 Y &= 54103 - \frac{2529534}{47} \\
 \Sigma X_2 Y &= 54103 - 53819,87234 \\
 \Sigma X_2 Y &= 283,1276596
 \end{aligned}$$

$$f) \sum X_1 X_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}$$

$$\sum X X_2 = 61081 - \frac{(1781)(1603)}{47}$$

$$\sum X_1 X_2 = 61081 - \frac{2854943}{47}$$

$$\sum X_1 X_2 = 61081 - 60743,46809$$

$$\sum X_1 X_2 = 337,5319149$$

2. Perhitungan Nilai Koefisien (b1 dan b2) dan Nilai Konstanta (a)

a) Koefisien b1

$$b1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum x1 \cdot x2)^2}$$

$$b1 = \frac{(390,468)(357,872) - (337,531)(283,127)}{(510,4680851)(390,46809) - (337,5319149)^2}$$

$$b1 = \frac{(139737,7292) - (95564,62111)}{(199321,4982) - (113927,7936)}$$

$$b1 = \frac{44173,10809}{85393,7046}$$

$$b1 = 0,517287642$$

$$b1 = 0,517$$

b) Koefisien b2

$$b2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum x1 \cdot x2)^2}$$

$$b2 = \frac{(510,468)(283,1276596) - (337,531)(357,872)}{(510,4680851)(390,46809) - (337,5319149)^2}$$

$$b2 = \frac{(510,468)(283,1276596) - (337,531)(357,872)}{(199321,4982) - (113927,7936)}$$

$$b2 = \frac{23734,2979}{85393,7046}$$

$$b2 = 0,277939667$$

$$b2 = 0,278$$

c) Konstanta a

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left( \frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left( \frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{1578}{47} - 0,517287642 \left( \frac{1781}{47} \right) - 0,277939667 \left( \frac{1603}{47} \right)$$

$$a = 33,57446809 - 19,6018998 - 9,479516728$$

$$a = 4,493051472$$

$$a = 4,493$$

3. Persamaan Regresi Sederhana antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1X$$

$$Y = 4,49 + 0,517X$$

4. Persamaan Regresi Sederhana anatar Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_2X$$

$$Y = 4,49 + 0,278X$$

5. Persamaan Regresi Berganda antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,49 + 0,517X_1 + 0,278X_2$$

#### 4.6. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien Determinasi adalah angka yang berkontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh 2 variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,852)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,726310859) \times 100\%$$

$$KD = 72,6\%$$

Kesimpulan:

Variabel Budaya dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebanyak 72,6%, sedangkan sisanya sebanyak 27,4% dipengaruhi oleh variabel independen lain nya.

#### 4.7. Hipotesis Penelitian

##### 4.7.1. Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Jika hasil hasil  $F_{tabel} < F_{Hitung}$ , maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

##### a) Menentukan Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} JK_{TR} &= \sum Y^2 \\ &= 363,4893617 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} JK_{Regresi} &= b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y \\ &= 0,517287642 (357,8723404) + 0,277939667 \\ &\quad (283,1276596) \\ &= 185,1229391 + 78,69240743 \\ &= 263,8153465 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} JK_{Residual} &= JK_{TR} - JK_{Regresi} \\ &= 363,4893617 - 263,8153465 \\ &= 99,67401517 \end{aligned}$$

##### b) Mencari derajat Kebebasan (dK)

$$\begin{aligned} dK_{Tr} &= n - 1 \\ &= 47 - 1 \\ &= 46 \end{aligned}$$

$$dK_{\text{Regresi}} = K$$

$$= 2$$

$$dK_{\text{Residual}} = n - k - 1$$

$$= 47 - 2 - 1$$

$$= 44$$

c) Menentukan Rerata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{\text{Regresi}} = \frac{JK_{\text{Regresi}}}{K}$$

$$= \frac{263,8153465}{2}$$

$$= 131,9076733$$

$$RJK_{\text{Residual}} = \frac{JK_{\text{Residual}}}{n - k - 1}$$

$$= \frac{99,67401517}{44}$$

$$= 2,265318527$$

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{\text{Regresi}}}{RJK_{\text{Residual}}}$$

$$= \frac{131,9076633}{2,265318527}$$

$$= 58,229145$$

$$= 58,229$$

$$F_{\text{tabel}} = F_{(\alpha)} (dK_{\text{pembilang}} = k, dK_{\text{penyebut}} = n - k - 1)$$

Dimana:

$$\alpha = 0,05$$

$$dK_{\text{pembilang}} = K \qquad dK_{\text{penyebut}} = n - k - 1$$

$$= 2 \qquad = 47 - 2 - 1 = 44$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,21$$

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diatas, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 58,229 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $58,229 > 3,21$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.7.2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*).

a) Menentukan Varian *error* (Varian Kekeliruan)

$$Se^2 = \frac{\sum Y^2 - b_1(\sum X_1 Y) - b_2(\sum X_2 Y)}{n - k - 1}$$

$$Se^2 = \frac{363,4893617 - 0,517(357,872) - 0,278(283,128)}{47 - 2 - 1}$$

$$Se^2 = \frac{363,4893617 - 185,1229391 - 78,69240743}{44}$$

$$Se^2 = \frac{99,67427047}{44}$$

$$Se^2 = 2,265324329$$

b) Menentukan kekeliruan baku

$$Sb_1 = \sqrt{\frac{(Se^2)(\sum X_2^2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}}$$

$$Sb_1 = \sqrt{\frac{(2,265324329)(390,46809)}{(510,4680851)(390,46809) - (337,5319149)^2}}$$

$$Sb_1 = \sqrt{\frac{884,536864}{85393,7046}}$$

$$Sb_1 = \sqrt{0,010358338}$$

$$Sb_1 = 0,101775921$$

$$Sb_1 = 0,102$$

$$Sb2 = \sqrt{\frac{(Se^2)(\sum X_1^2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}}$$

$$Sb2 = \sqrt{\frac{(2,265324329)(510,4680851)}{(510,4680851)(390,46809) - (337,5319149)^2}}$$

$$Sb2 = \sqrt{\frac{1156,375772}{85393,7046}}$$

$$Sb2 = \sqrt{0,013541698}$$

$$Sb2 = 0,116368802$$

$$Sb2 = 0,116$$

$T_{hitung}$

$$\begin{aligned} t_1 &= \frac{b_1}{Sb_1} \\ &= \frac{0,517287642}{0,101775921} \\ &= 5,082613224 \\ &= 5,083 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} T_2 &= \frac{b_2}{Sb_2} \\ &= \frac{0,277939667}{0,116368802} \\ &= 2,388437985 \\ &= 2,388 \end{aligned}$$

$T_{tabel}$

$$\begin{aligned} dK &= n - k - 1 \\ &= 47 - 2 - 1 = 44 \end{aligned}$$

dengan alfa  $5\% / 2 = 0,025$

$$T_{tabel} = 2,01537$$

**Kesimpulan:**

- a. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah sebesar **5,083** dengan tingkat signifikansi sebesar **0,000**. Sehingga diperoleh  $t_{hitung} 5,083 > t_{tabel} 2,01537$  dan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan yang didapatkan yaitu, terdapat pengaruh positif secara parsial antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.
- b. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar **2,388** dengan tingkat signifikansi sebesar **0,021**. Sehingga diperoleh  $t_{hitung} 2,388 > t_{tabel} 2,01537$ , dan  $0,021 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan yang didapatkan yaitu, terdapat pengaruh positif secara parsial antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## BAB V

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Uji Kelayakan Instrumen

##### 5.1.1. Uji Validitas

Pada penelitian ini, jumlah sampel (n) sebanyak 47 responden, dengan penentuan  $r_{tabel}$  yang didapat dari ( $\alpha = 5\%$ ;  $df = n - 2$ ), dimana ( $df = 47 - 2 = 45$ ). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka butiran pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk rangkuman hasil uji validitas budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
	Penelitian			
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	Pernyataan 1	0.808	0.2876	Valid
	Pernyataan 2	0.518		
	Pernyataan 3	0.607		
	Pernyataan 4	0.808		
	Pernyataan 5	0.751		
	Pernyataan 6	0.625		
	Pernyataan 7	0.529		
	Pernyataan 8	0.751		
	Pernyataan 9	0.468		
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Pernyataan 1	0,562	0.2876	Valid
	Pernyataan 2	0,727		
	Pernyataan 3	0,727		

	Pernyataan 4	0,572		
	Pernyataan 5	0,630		
	Pernyataan 6	0,539		
	Pernyataan 7	0,588		
	Pernyataan 8	0,691		
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,379	0.2876	Valid
	Pernyataan 2	0,650		
	Pernyataan 3	0,650		
	Pernyataan 4	0,795		
	Pernyataan 5	0,554		
	Pernyataan 6	0,649		
	Pernyataan 7	0,506		
	Pernyataan 8	0,795		

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai  $r_{hitung}$  dari seluruh instrumen penelitian  $> r_{tabel}$ . Dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

### 5.1.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS ver. 26 dan mengacu pada hasil nilai Cronbach Alpha. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai uji reliabilitas diatas  $0,60$  seperti yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,828	Reliabel
Disiplin kerja	0,778	Reliabel
Kinerja karyawan	0,768	Reliabel

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.26)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Cronbach Alpha dari ketiga variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

## 5.2.Uji Asumsi Klasik

### 5.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data variabel pada penelitian ini berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dikatakan berdistribusi normal apabila menghasilkan nilai diatas 0,05. Jika hasilnya dibawah 0,05, maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47201440
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.062
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.26)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikan uji One-Sampel-Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal, karena  $0,200 > 0,05$ .

### 5.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik, tidak terjadi multikolonieritas. Cara menentukan ada atau tidak nya multikolonieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflasi Factor (VIF)*.

Tabel 5. 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL_BO	.428	2.334
	TOTAL_DK	.428	2.334

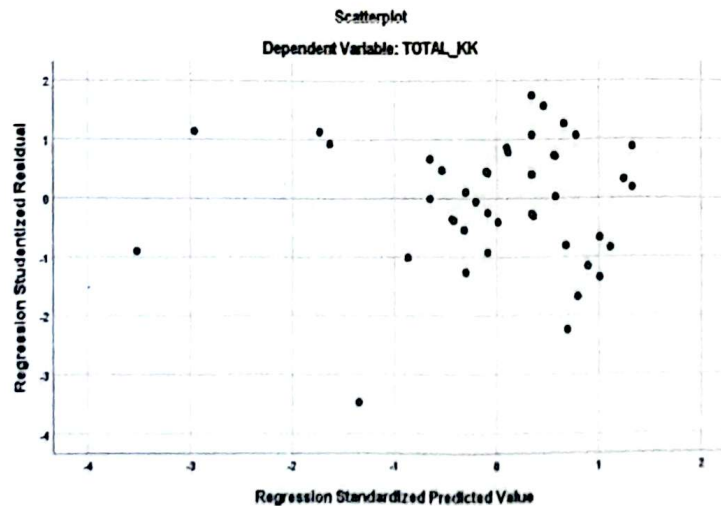
a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.26)

Dapat dilihat hasil pengujian pada tabel diatas, hasil *Tolerance*  $0.428 > 0,1$ , dan hasil *VIF*  $2,334 < 4$ . Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas (independen), yaitu antara budaya organisasi dan disiplin kerja.

### 5.2.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 5. 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.26)

Pada grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar dibawah dan diatas 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 5.3. Analisa Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama atau lebih dengansatu variabel terikat (Y).

Tabel 5. 7 Hasil Uji-t nilai Berganda

Uji-t Berganda*					
Model	t	df	Interval t	Statistik t	Sign. (2-tailed)
1	2,027	2,138	2,115	2,027	0,050

\* Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 † Dependent Variable: TITIK 26

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver. 26)

Dari tabel diatas, nilai koefisien berganda ditunjukkan dalam kolom t. (Diketahui nilai t sebesar 2,027) yang berarti koefisien berganda yang sangat kuat antara budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 5.4 Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. 8 Hasil Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	Delta	
1	(Constant)	4,493	2,764			1,000
	BUDAYA ORGANISASI	0,517	0,103	0,513	0,081	0,002
	DISIPLIN KERJA	0,278	0,114	0,288	0,088	0,021

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver. 26)

Dari hasil data tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut

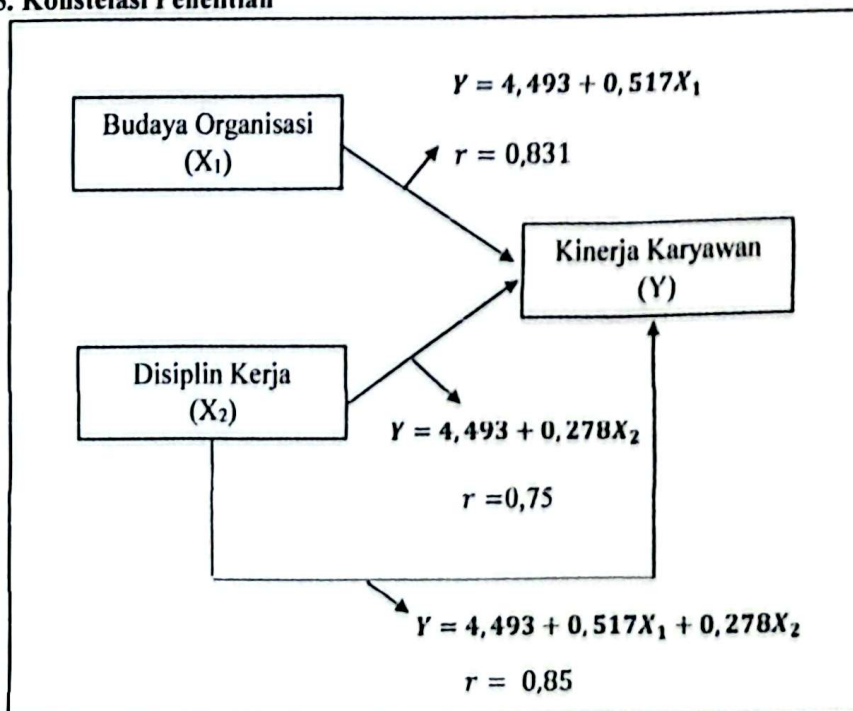
$$Y = a + b1.X_1 + b2.X_2$$

$$Y = 4,493 + 0,517X_1 + 0,278X_2$$

Persamaan uji regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai  $a$  menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas (budaya organisasi dan disiplin kerja), maka variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 4,493.
- 2) Nilai  $b_1$  pada variabel budaya organisasi sebesar 0,517 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,517 atau 51,7%.
- 3) Nilai  $b_2$  pada variabel disiplin kerja 0,278 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit dari variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan bertambah (0,278) atau 27,8%.
- 4) Berdasarkan tabel diatas dalam kolom *standardized coefficients beta*, koefisien budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,613 dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,288. Dengan ini dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh lebih besar terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dibandingkan variabel disiplin kerja( $X_2$ ).

### 5.5. Konstelasi Penelitian



Gambar 5. 2. Konstelasi Penelitian  
(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

## 5.6. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menyatakan proporsi dari variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen (Y) yang dapat diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen (X) adapun hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 5.5. Berdasarkan tabel tersebut, terlihat tampilan output SPSS Ver 26 Model Summary besarnya R Square adalah 0,726. Hal ini berarti terdapat 72,6% variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y). Sedangkan sisa 27,4% merupakan variabel bebas (X) lain nya yang berpengaruh terhadap (Y).

## 5.7. Uji Hipotesis

### 5.7.1. Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini nantinya menguji apakah variabel budaya organisasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas  $> 0,05$  dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- Jika probabilitas  $< 0,05$  dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Hipotesis Deskriptif:

$H_0$ : Diduga tidak terdapat pengaruh yang simultan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

$H_a$ : Diduga terdapat pengaruh yang simultan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 5. 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,815	2	131,908	58,229	.000 <sup>b</sup>
	Residual	99,674	44	2,265		
	Total	363,489	46			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.26)

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F diatas, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 58,229 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $58,229 > 3,21$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja karyawan (Y).

### 5.7.2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen (bebas) yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan.

Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

Jika probabilitas  $> 0,05$  dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika probabilitas  $< 0,05$  dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

#### Hipotesis Deskriptif

a.  $H_0$ : (Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi dan kinerja karyawan).

$H_a$ : (Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi dan kinerja karyawan).

b.  $H_0$ : (Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja dan kinerja karyawan).

$H_a$ : (Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja dan kinerja karyawan).

Tabel 5. 8. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,493	2,744		1,637	0,109

BUDAYA ORGANISASI	0,517	0,102	0,613	5,083	0,000
DISIPLIN KERJA	0,278	0,116	0,288	2,388	0,021
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.26)

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil sebagai berikut:

- c. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 5,083 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sehingga diperoleh  $t_{hitung} 5,083 > t_{tabel} 2,01537$  dan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan yang didapatkan yaitu, terdapat pengaruh positif secara parsial antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.
- d. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,388 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021. Sehingga diperoleh  $t_{hitung} 2,388 > t_{tabel} 2,01537$ , dan  $0,021 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan yang didapatkan yaitu, terdapat pengaruh positif secara parsial antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elangperdana Tyre Industry” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi ( $X_1$ ) menghasilkan perhitungan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,083. Sehingga diperoleh  $t_{hitung} (5,083) > t_{tabel} (2,01537)$  maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Elangperdana Tyre Industry. Perusahaan dapat memperhatikan budaya organisasi dalam melakukan penilaian kinerja karena budaya organisasi telah terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) menghasilkan perhitungan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,388. Sehingga  $t_{hitung} (2,388) > t_{tabel} (2,01537)$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Elangperdana Tyre Industry. Perusahaan dapat memperhatikan disiplin kerja dalam penilaian kinerja karyawan, karena disiplin kerja telah terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Uji statistik,  $F_{hitung}$  menghasilkan nilai  $F_{hitung} 58,229 > F_{tabel} 3,21$ , maka  $H_0$  ditolak. Maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang didapatkan sebesar 72,6%. Sehingga dapat dikatakan bahwa, 72,6% variasi kinerja karyawan karyawan PT Elangperdana Tyre Industry dipengaruhi secara simultan oleh budaya

organisasi dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai pelengkap terhadap penelitian yang telah dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

- a. Ditinjau dari hasil penelitian, dalam variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) didapatkan pengaruh terendah pada item dari indikator mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Disarankan untuk PT Elangperdana Tyre Industry memberikan suatu kegiatan yang dapat menjaga kesehatan karyawan, seperti senam sebelum memulai pekerjaan dan kegiatan olahraga lainnya. Sehingga karyawan dapat menjaga kondisinya agar dalam bekerja karyawan lebih konsisten, sehingga dapat mencapai tujuan yang dibuat oleh perusahaan.
- b. Ditinjau dari hasil penelitian, dalam variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) didapatkan pengaruh terendah pada item dari indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Disarankan untuk PT Elangperdana Tyre Industry, sebaiknya dimulai dari pimpinan pada bagian gudang jadi 3 selalu mengingatkan kepada karyawan untuk selalu membiasakan dan menjaga perilaku yang baik saat bekerja, dan memberikan contoh untuk karyawannya. Sehingga diharapkan karyawan pada gudang barang jadi 3 lebih disiplin dalam berperilaku, menjadi lebih baik dan taat terhadap aturan yang sudah dibuat perusahaan, serta bisa menjadi contoh bagi karyawan lainnya yang berada di PT Elangperdana Tyre Industry.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mempelajari lebih dalam lagi mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja, selain itu peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan variabel bebas lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan, agar dapat memperoleh gambaran

yang lebih luas dan lengkap lagi, sehingga diharapkan mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi dari ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Hamaili, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS.
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangastuti. 2019. Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyastama, Romie. 2017. Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data & Analisis Data. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Rachman, Taufiq. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan pengembangan SDM). Malang: UB Press.
- Segoro, Waseso. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sulaksono, Hari. 2015. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Siregar, Syofian. 2019. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS Versi 17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2017. Budaya Organissasi: Sebuah Kebutuhan unutm Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, Edisi Kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

### Lampiran 1. Biodata Responden

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Jabatan
Anda Suhanda	Laki-Laki	39 Tahun	Sarjana	Supervisor Operasional
Jaenal Abidin	Laki-Laki	38 Tahun	SMA/SMK	Area
Puji Hartono	Laki-Laki	35 Tahun	Diploma	Supervisor Operasional
Japar	Laki-Laki	29 Tahun	SMA/SMK	Area
Mulyadin	Laki-Laki	29 Tahun	SMA/SMK	Area
Saepudin	Laki-Laki	32 Tahun	SMA/SMK	Area
Barli	Laki-Laki	40 Tahun	Sarjana	Supervisor Operasional
Eris Mawana	Laki-Laki	28 Tahun	Diploma	Foreman Operasional
Dedi Supriadi	Laki-Laki	38 Tahun	Diploma	Foreman Operasional
Karom Warohman	Laki-Laki	38 Tahun	Diploma	Foreman Operasional
Suardi	Laki-Laki	35 Tahun	Diploma	Foreman Operasional
Miftahudin	Laki-Laki	32 Tahun	Diploma	Foreman Operasional
Sehabudin	Laki-Laki	27 Tahun	SMA/SMK	Area
Asep Sahida	Laki-Laki	32 Tahun	Diploma	Leader Operasional
Jarwani	Laki-Laki	31 Tahun	Diploma	Leader Operasional
Awan	Laki-Laki	28 Tahun	Diploma	Leader Operasional
Aji Saputra	Laki-Laki	26 Tahun	Diploma	Administrasi FGWH 3
Ruslan A G	Laki-Laki	31 Tahun	Diploma	Administrasi FGWH 3
Barkah	Laki-Laki	33 Tahun	SMA/SMK	Checker
Nurdin Saputra	Laki-Laki	34 Tahun	SMA/SMK	Checker
Mukarom	Laki-Laki	32 Tahun	SMA/SMK	Driver Forklift
Indra Suhendra	Laki-Laki	27 Tahun	SMA/SMK	Area
Dedi Artawijaya	Laki-Laki	32 Tahun	SMA/SMK	Driver Forklift
Yosep Taryani	Laki-Laki	31 Tahun	SMA/SMK	Driver Forklift
Ariyanto	Laki-Laki	30 Tahun	SMK/SMA	Area
Agis Mugni	Laki-Laki	35 Tahun	SMA/SMK	Area
Komarudin	Laki-Laki	36 Tahun	SMA/SMK	Checker
Dedi Herlambang	Laki-Laki	39 Tahun	SMA/SMK	Area

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Jabatan
Zainal Abidin	Laki-Laki	31 Tahun	SMA/SMK	Area
Ruslan Saputra	Laki-Laki	28 Tahun	SMA/SMK	Area
Dede Andrianto	Laki-Laki	27 Tahun	SMA/SMK	Receiving
Abdul Azis	Laki-Laki	33 Tahun	SMA/SMK	Checker
Firman	Laki-Laki	32 Tahun	SMA/SMK	Area
Jajang Haryadi	Laki-Laki	31 Tahun	SMA/SMK	Checker
Ujang Wawan	Laki-Laki	34 Tahun	SMA/SMK	Area
Ojat Darajat	Laki-Laki	35 Tahun	SMA/SMK	Sticker
Dede Irfan	Laki-Laki	25 Tahun	SMA/SMK	Receiving
Denih	Laki-Laki	36 Tahun	SMA/SMK	Area
Rachman	Laki-Laki	34 Tahun	SMA/SMK	Checker
Ahmad Bilal	Laki-Laki	33 Tahun	SMA/SMK	Area
M. Burhanudin	Laki-Laki	36 Tahun	SMA/SMK	Area
Heri Iswanto	Laki-Laki	33 Tahun	SMA/SMK	Driver Forklift
Cecep Lukman	Laki-Laki	31 Tahun	SMA/SMK	Area
Arif Rahman	Laki-Laki	27 Tahun	SMA/SMK	Checker
Dedi Priyono	Laki-Laki	31 Tahun	SMA/SMK	Area
Saepul Bakri	Laki-Laki	28 Tahun	SMA/SMK	Receiving
Wahyudin	Laki-Laki	27 Tahun	SMA/SMK	Area

## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Saya Glenn Muller, mahasiswa Politeknik STMI Jakarta, Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan Tugas Akhir saya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Elangperdana Tyre Industry”. Dengan ini saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian ini. Semua data dan informasi dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dirahasiakan oleh penulis. Berikut beberapa pernyataan yang perlu diisi oleh responden, yaitu:

#### I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Jabatan :

#### II. Petunjuk Pengisian

1. Baca pernyataan dengan teliti.
2. Jawab setiap pernyataan di bawah sesuai dengan pendapat anda.
3. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang dianggap benar oleh Bapak/Ibu.

Keterangan dan Skor Penilaian:

- |     |                       |          |
|-----|-----------------------|----------|
| SS  | : Sangat Setuju       | (Skor 5) |
| S   | : Setuju              | (Skor 4) |
| KS  | : Kurang Setuju       | (Skor 3) |
| TS  | : Tidak Setuju        | (Skor 2) |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | (Skor 1) |

## 1. Budaya Organisasi

NO.	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<b>Inovatif memperhitungkan resiko</b>					
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara-cara baru.					
2.	Saya selalu menemukan cara lain pada setiap masalah.					
	<b>Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan</b>					
3.	Saya selalu mengecek atau memeriksa hasil pekerja sebelum dikumpulkan.					
	<b>Berorientasi pada hasil yang akan dicapai</b>					
4.	Saya mampu menyelesaikan target yang diberikan atasan.					
	<b>Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan</b>					
5.	Saya dapat bekerja sama dalam tim dengan baik.					
6.	Saya berusaha untuk menolong sesama anggota tim.					
	<b>Agresif dalam berkerja</b>					
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat.					
8.	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya.					
	<b>Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja</b>					
9.	Saya selalu menjaga kesehatan dalam bekerja.					

## 2. Disiplin Kerja

NO.	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<b>Taat terhadap aturan waktu</b>					
10.	Saya selalu datang, istirahat, dan pulang tepat waktu, sesuai aturan yang ditentukan perusahaan.					
11.	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya					

	<b>Taat terhadap peraturan perusahaan</b>					
12.	Saya selalu menggunakan pakaian yang ditentukan perusahaan.					
13.	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai.					
	<b>Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</b>					
14.	Saya selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan.					
15.	Saya selalu menjaga komunikasi dalam tim, maupun dengan divisi lain.					
	<b>Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan</b>					
16.	Saya selalu menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).					
17.	Saya tidak merokok pada saat bekerja.					

### 3. Kinerja Karyawan

NO.	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<b>Kualitas</b>					
18.	Saya selalu memberikan kinerja yang maksimal saat bekerja.					
19.	Saya mengerjakan tugas dengan baik.					
	<b>Kuantitas</b>					
20.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan atasan.					
21.	Saya selalu menetapkan target saat bekerja.					
	<b>Ketepatan waktu</b>					
22.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
23.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.					
	<b>Efektivitas</b>					
24.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan efektif.					
	<b>Kemandirian</b>					
25.	Saya selalu meluangkan waktu untuk mempelajari hal yang baru.					

Lampiran 3. Hasil Kuesioner

Nama	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	D K1	D K2	D K3	D K4	D K5	D K6	D K7	D K8	K K1	K K2	K K3	K K4	K K5	K K6	K K7	K K8	
Anda Suhanda	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
Jaenal Abidin	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Puji Hartono	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4
Japarn	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
Mulyadin	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Saepudin	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
Barli	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
Eris Mawana	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
Dedi Supriadi	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4
Karom Warohman	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
Suwardi	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
Miftahudin	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5

Nama	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	D K1	D K2	D K3	D K4	D K5	D K6	D K7	D K8	K K1	K K2	K K3	K K4	K K5	K K6	K K7	K K8	
Sehabudin	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Asep Sahida	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
Jarwani	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5
Awan	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
Aji Saputra	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
Ruslan AG	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5
Barkah	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4
Nurdin Saputra	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
Mukarom	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
Indra Suhendra	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4
Dedi Artawijaya	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
Yosep Taryani	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5
Ariyanto	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4
Agis Mugni	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4

Nama	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	D K1	D K2	D K3	D K4	D K5	D K6	D K7	D K8	K K1	K K2	K K3	K K4	K K5	K K6	K K7	K K8
Komardin	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
Dedi Herlambang	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
Zainal Abidin	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
Ruslan Saputra	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Dede Andriantoro	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
Abdul Azis	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Firman	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
Jajang Haryadi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
Ujang Wawan	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Ojat Darajat	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
Dede Irfan	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
Denih	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
Rachman	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5

Nama	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	D K1	D K2	D K3	D K4	D K5	D K6	D K7	D K8	K K1	K K2	K K3	K K4	K K5	K K6	K K7	K K8
Ahmad Bilal	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
M. Burhanudin	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
Heri Iswanto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
Cecep Lukman	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Arif Rahman	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
Dedi Priyono	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Saepul Bakri	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4	4	2	4	4
Wahyudin	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5