

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR SOSRO
TANJUNG MORAWA DELI SERDANG**

SKRIPSI

Disusun Oleh :

OZA USMA JAYA

148320193



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang
Nama : OZA USMA JAYA
NPM : 14.832.0023
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Drs. Muslim Wijaya, M.Si
Pembimbing I


Hesti Sabrina, SE, M.Si
Pembimbing II


Dr. Insan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 22/Februari/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 Februari 2019



OZA USMA JAYA
148320193

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarsosro Tanjung Morawa Deli Serdang”. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini karyawan berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan data berupa menyebarkan kuesioner kepada karyawan.

Nilai t_{hitung} diperoleh 5,770 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1,990 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $5,770 > t_{tabel}$ 1,990. Nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarsosro Tanjung Morawa Deli Serdang. Nilai t_{hitung} diperoleh 2,088 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1,990 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $2,088 > t_{tabel}$ 1,990. Nilai p -value pada kolom sig 0.040 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarsosro Tanjung Morawa Deli Serdang. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $26,596 > 3,11$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarsosro Tanjung Morawa Deli Serdang. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R yang diperoleh sebesar 0,639. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 63,9%. Kinerja Karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine "The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. Sinarsosro Tanjung Morawa Deli Serdang ". The type of data in this study is associative, which is a research that asks the relationship between two variables. The population in this study amounted to 80 people. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to employees.

The t_{count} value is 5.770 where the value of t_{table} at α 5% is 1.990 which means it is positive. Where the significant level α 5% value t_{count} $5.770 > t_{table}$ 1.990. P-value value in column sig 0.000 < 0.05 means that it is significant. This explains that organizational culture has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sinarsosro Tanjung Morawa Deli Serdang. The t_{count} value was 2,088 where the value of t_{table} at α 5% was 1,990 meaning positive. Where the significant level α 5% value t_{count} is $2.088 > t_{table}$ 1.990. P-value value in column sig 0.040 < 0.05 means that it is significant. This explains that work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sinarsosro Tanjung Morawa Deli Serdang. The F_{count} value $> F_{table}$ obtained $26.596 > 3.11$ means positive. While the p-value is obtained in the sig column 0.000 < 0.05 , meaning significant. Thus it can be concluded that organizational culture and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sinarsosro Tanjung Morawa Deli Serdang. Based on the calculation of the coefficient of determination, it can be seen that the R value obtained is 0.639. This figure shows that 63.9%. Employee Performance (dependent variable) can be explained by Organizational Culture and Work Discipline variables. The remaining 36.1% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas Berkad dan Rahmadnya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang”, tidak lupa pula penulis sampaikan salawat beriring salam atas junjungan dan suritauladan sekalian alam baginda Nabi besar Muhammad SAW semoga kita mendapatkan safa'atnya.

Selama proses penyusunan hingga penyelesaian usulan penelitian ini, tentunya tidak lepas dari segala macam kendala yang harus dihadapi. Namun berkat, rahmat, hidayah, dan pertolongan-Nya serta bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, kendala-kendala tersebut dapat penulis hadapi sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini.

Untuk itu dalam kesempatan yang berbahagia ini, dengan segala hormat penulis sampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada Bapak **Drs. Muslim Wijaya, M.Si** selaku pembimbing I, dan Ibu **Hesti Sabrina, SE, M.Si** selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta memberikan petunjuk, arahan dan bimbingannya selama proses penyusunan hingga selesainya usulan penelitian ini.

Terima kasih juga penulis ucapkan kepada:

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Dr. Ihsan Effendi, SE. MSi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas edan Area.
3. Hery Syahrial, SE. MSi Selaku Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

4. Adelina Lubis, SE. MSi. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan pada Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Spesial untuk Ayahanda Usman Ujang Tanjung dan Ibuku tersayang Nursimah serta kakak dan Abang tercinta, terimakasih buat kasih sayang, doa dan perhatian yang diberikan kepada penulis..

Penulis juga mengucapkan teima kasih atas kerja sama dan dukungannya kepada :

7. Manajer PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang yang telah memberikan kesempatan, pengarahan dan kemudahan kepada penulis untuk melakukan survei dan wawancara dalam rangka penulisan skripsi
8. Para staff akademik fakultas Ekonomi dan Teman-teman Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen angkatan 2014 yang ikut membantu dan memotivasi penulis, terimakasih.
9. Atas segala bantuan yang penulis terima, sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Wabillahi Taufik Wal Hidayah,

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Medan, 05 Januari 2019

Penulis,

Oza Usma Jaya

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	viii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah.....	5
1.3.Tujuan Penelitian.....	5
1.4.Manfaat Penelitian.....	5
1.5.Hipotesis	6

BAB II : LANDASAN TEORITIS

2.1. Budaya Organisasi	
2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi	7
2.1.2. Fungsi Budaya Organisasi.....	8
2.1.3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	9
2.1.4 Pembentukan Budaya Organisasi.....	10
2.1.5 Indikator Budaya Organisasi.....	11
2.2. Disiplin Kerja	
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	13
2.2.2. Cara Menegakkan Disiplin Kerja	14
2.2.3. Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.3 Kinerja	
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	16

2.3.2. Penilaian dan Pengukuran Kinerja	17
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.3.4. Indikator Kinerja.....	18
2.4. Penelitian Terdahulu	19
2.5. Kerangka Konseptual	20

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	21
3.2. Lokasi Penelitian	21
3.3. Waktu Penelitian.....	21
3.4. Populasi dan Sampel.....	22
3.5. Definisi Operasional	23
3.6. Jenis dan Sumber Data	24
3.7. Teknik Pengumpulan Data	25
3.8. Uji Instrumen.....	26
3.9. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	27
3.10 Uji Asumsi Klasik	28
3.11 Uji Hipotesis	29

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

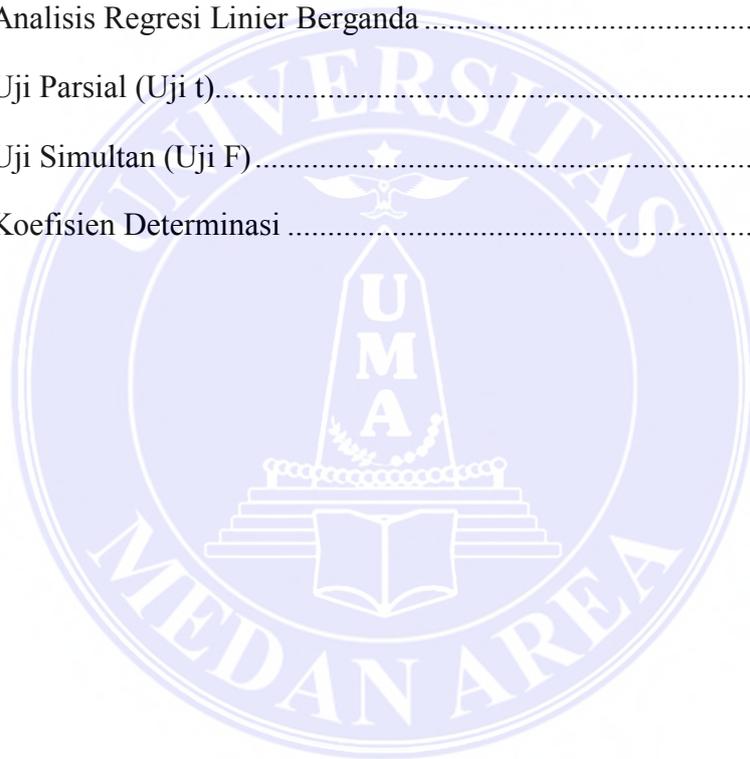
4.1 Hasil Penelitian	
4.1.1 Gambaran Umum Usaha	32
4.1.2 Struktur Organisasi.....	34
4.1.3 Penyajian Data Responden.....	34
4.1.4 Penyajian Data Angket.....	36
4.1.4.1 Distribusi Pertanyaan X1	36
4.1.4.2 Distribusi Pertanyaan X2	39
4.1.4.3 Distribusi Pertanyaan Y	41
4.2 Pembahasan	
4.2.1 Uji Instrumen.....	44
4.2.1.1 Uji Validitas	44

4.2.1.2 Uji Realibilitas	45
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	46
4.3.1 Uji Normalitas.....	46
4.3.2 Uji Multikolinieritas.....	48
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	49
4.4 Uji Statistik	50
4.5 Uji Hipotesis	51
4.5.1 Uji t.....	51
4.5.2 Uji F.....	53
4.6 Koefisien Determinasi	53
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
 BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	58
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul / Teks	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	21
Tabel 3.2	Daftar Populasi dan sampel.....	22
Tabel 3.3	Defenisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 4.2	Usia Responden.....	35
Tabel 4.3	Diperusahaan sinarsosro karyawan melaksanakan norma (perilaku) yang baik sesama karyawan.....	36
Tabel 4.4	Pelaksanaan nilai-nilai norma selalu anda terapkan jika berhadapan dengan suatu masalah.....	37
Tabel 4.5	Pada perusahaan sinarsosro selalu memberikan kepercayaan pada karyawan yang dianggap benar.....	37
Tabel 4.6	Didalam perusahaan sinarsosro akan selalu berorientasi kepada semua kepentingan anggota agar dapat tercapai.....	38
Tabel 4.7	Anda adalah salah satu karyawan yang agresif dalam bekerja.....	38
Tabel 4.8	Kepatuhan pada peraturan selalu anda terapkan diperusahaan sinarsosro.....	39
Tabel 4.9	Perusahaan sinarsosro menerapkan semua karyawan agar efektif (selesai tepat waktu) dalam bekerja.....	39
Tabel 4.10	Kehadiran tepat waktu selalu diterapkan pihak perusahaan pada karyawan.....	40
Tabel 4.11	Anda sebagai karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	40
Tabel 4.12	Karyawan diperusahaan sinarsosro selalu bekerja tepat waktu.....	41
Tabel 4.13	Anda adalah karyawan yang loyalitas kepada perusahaan.....	41
Tabel 4.14	Perusahaan selalu memberikan bonus bagi karyawan yang prestasi dalam bekerja.....	42

Tabel 4.15	Semua karyawan perusahaan sinarsosro selalu bekerjasama menyelesaikan satu pekerjaan.....	42
Tabel 4.16	Perusahaan menerapkan semua karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien.....	43
Tabel 4.17	Semua karyawan yang bekerja diperusahaan sinarsosro memiliki tanggung jawab tinggi.....	43
Tabel 4.18	Estimasi Uji Validitas	44
Tabel 4.19	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y	45
Tabel 4.20	Uji Multikolineritas.....	48
Tabel 4.21	Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel 4.22	Uji Parsial (Uji t).....	52
Tabel 4.23	Uji Simultan (Uji F).....	53
Tabel 4.24	Koefisien Determinasi	54



DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul / Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	34
Gambar 4.2	Histogram.....	46
Gambar 4.3	Normal Probality Plot.....	47
Gambar 4.4	Grafik Scatterplot.....	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi/perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya. Menciptakan kinerja karyawan secara maksimal tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain budaya organisasi dan disiplin kerja sebuah perusahaan dapat menjadi panduan yang baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai namun pada prinsipnya hanya ada satu tujuan dasar perusahaan yaitu ingin mendapatkan laba yang besar sehingga kelangsungan hidup perusahaan bisa terjamin. Untuk dapat melakukan kelangsungan hidup tersebut perusahaan harus dapat dan mampu menjalankan manajemen yang baik dan mampu melakukan kerja sama secara efektif dan efisien. Diperlukan kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan untuk mengoptimalkan tujuan perusahaan dimana setiap karyawan jugamembutuhkan kinerja yang baik dalam melakukan

setiap pekerjaan yang di lakukan sehinga tercapainya tujuan bersama yang baik. Apabila kinerja anggota organisasi baik maka diharapkan kinerja organisasi juga baik. Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa Variabel yang mempengaruhi kinerja tersebut antara lain budaya Organisasi dan disiplin kerjayang ada hubungannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan. Karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan.

Budaya Organisasi lebih di pengaruhi oleh faktor-faktor pribadi. Faktor pribadi seperti ketepatan dalam waktu hadir sering kali karyawan senior mengabaikan komitmen dalam bekerja di mana sebelum melakukan pekerjaan karyawan harus hadir 30 menit sebelum waktu masuk kerja sehinga karyawan baru dipengaruhi oleh sifat tersebut, penyebab kebanyakan yang tidak menjalankannya karena sistem daftar hadir yang masih manual sehinga budaya tersebut tidak berjalan dengan baik. Karyawan masih belum mampu menjaga kepercayaan, serta menjaga stabilitas di dalam bekerja. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu karyawan, peredam konflik dan motivator karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik sehinga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu pemikiran yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi dan pola perilaku yang ditaati. Perusahaan harus memiliki budaya organisasi yang akan dijadikan

pedoman dan arahan untuk ditaati dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Namun secara informal telah muncul masalah di dalam organisasi tersebut yang mengakibatkan perilaku dari karyawan yang kurang menjaga kepercayaan di dalam bekerja, serta belum mampu menjaga stabilitas di dalam bekerja, sehingga peran perusahaan dituntut agar mampu memberikan stimulus kepada karyawan seperti pemberian bonus sebagai bentuk penghargaan dari kerja keras para karyawan. Dengan begitu, karyawan akan terpacu untuk bekerja lebih giat dan lebih mendisiplinkan diri serta dengan diberikannya penghargaan tersebut, karyawan akan lebih mendedikasikan dirinya kepada perusahaan. Artinya kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja unit kerja yang bekerja dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi menunjukkan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuannya, atasan membagi pekerjaan ke dalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma –norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan atas kinerja karyawan dalam mencapai target yang diharapkan, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu menaati peraturan perusahaan. Adapun masalah bagi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini

yaitu mengenai peraturan perusahaan yang berubah-ubah dikarenakan adanya rolling kepala cabang di perusahaan. Peraturan yang dimaksud berubah seperti absensi kerja dan sistem administrasi. Dari peraturan yang berubah-ubah mengakibatkan karyawan harus beradaptasi lagi dalam menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdangkerap kali mendapat sorotan, Hal ini dikarenakan kinerja dari para karyawan memiliki kualitas yang rendah atau belum maksimal. Kualitas kerja yang rendah tersebut dapat dilihat melalui karyawan yang diinginkan perusahaan ini diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan perusahaan. Adapun masalahkinerja karyawan yang belum maksimal dipengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Sedangkan budaya organisasi masalahnya yakni sering melakukan kesalahan dalam masih kurangnya pemimpin yang masih kurang dekat dengan karyawan sehingga kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan. Masalah disiplin kerja yaitu pekerjaan yang selalu tidak selesai tepat pada waktunya, dan masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja. Sehingga Penulis tertarik untuk memilih dan membahas masalah tentang judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang“**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba merumuskan masalah dasar dalam penyusunan skripsi ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang?
3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang hendak penulis akan teliti tersebut seperti yang telah diuraikan diatas yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang?
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang?
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut

:

1. Bagi Penulis, untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pengetahuan, wawasan, khususnya terkait dengan variabel yang diteliti, pengaruh antara variabel dan penyelesaian skripsi.
2. Bagi Perusahaan, sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk dapat memperbaiki atau lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan disiplin kerja.
3. Bagi Pihak lain, sebagai bahan referensi dan penelitian selanjutnya.
4. Bagi Akademis, Penelitian ini diharapkan dalam melengkapi khasana perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan budaya organisasi dan disiplin kerja. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan pada misi yang memiliki keterikatan meneliti di bidang yang sama.

1.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang.
3. Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Rivai (2009:135) mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma - norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113).

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113). Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk

dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan. Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan.

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut data yang dikemukakan Tika (2008:14) dalam bukunya yang berjudul “Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”, menyatakan bahwa terdapat 10 fungsi utama budaya organisasi, diantaranya :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan. Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi ataupun perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme. Dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.
5. Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan - perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.
6. Membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi.

Fungsi ini dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.

7. Sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap
 8. Lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.
Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
 9. Sebagai alat komunikasi.
Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antaranggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.
 10. Sebagai penghambat berinovasi.
Budaya organisasi dapat juga menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal. Oleh karena itu, fungsi budaya organisasi sebagai pedoman kontrol dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi melalui nilai-nilai dan norma yang dianut untuk lebih berinovasi. Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006:10) dengan bukunya yang berjudul “Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”, menyatakan bahwa terdapat 10 karakteristik budaya organisasi, diantaranya :

1. Inisiatif Individual
Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko
Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.
3. Pengarahan
Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan

harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi ataupun perusahaan.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

7. Identitas

Identitas dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8. Sistem imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

10. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

2.1.4 Pembentukan Budaya Organisasi

Ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi. Deal & Kennedy 2010 dalam bukunya *Corporate Culture: The Roles and Ritual of Corporate*, membagi lima unsur sebagai berikut :

1. Lingkungan usaha

1. Lingkungan usaha

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang

harus dilakukan organisasi agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang terpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, pemasok, teknologi, kebijakan, pemerintah, dan lain-lain. Maka dari itu, organisasi harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

2. Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan atau misi organisasi. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi antara lain dapat berupa slogan atau motto yang dapat berfungsi sebagai jati diri bagi orang yang berada dalam organisasi karena adanya rasa istimewa yang berbeda dengan organisasi lainnya, dan dapat dijadikan harapan konsumen terhadap perusahaan untuk memperoleh kualitas produk dan pelayanan yang baik.

3. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh panutan yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan tersebut bisa berasal dari pendiri perusahaan, manajer, kelompok organisasi ataupun perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Pahlawan ini bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau dalam masalah organisasi.

4. Ritual

Ritual merupakan deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu, tujuan apakah yang penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan. Acara-acara rutin ini diselenggarakan oleh organisasi-organisasi setiap tahunnya dalam rangka memberikan penghargaan bagi anggotanya. Contohnya, seperti karyawan yang tidak pernah absen, pemberi saran yang membangun, pelayanan terbaik, dan sebagainya.

5. Jaringan budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi berorientasi kepada semua kepentingan anggota. Kerja tim yang dilaksanakan anggota terhadap tupoksi mereka akan terkait dengan tim bagian lain yang berbeda tupoksinya. Disiplin Kerja.

2.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Wirawan (2007:129) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Norma
Norma adalah pelaksanaan perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma pada organisasi sangat penting karena mengatur perilaku karyawan, sehingga perilaku karyawan dapat diramalkan dan dikontrol.
2. Pelaksanaan Nilai-nilai
Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan yang berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus kita lakukan.
3. Kepercayaan
Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota.
Kerja tim yang dilaksanakan anggota terhadap tugas mereka akan terkait dengan tim bagian lain yang berbeda tugasnya. Apabila anggota melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, mereka akan selalu berorientasi kepada sesama anggota agar dapat tercapai target organisasi.
5. Agresif dalam bekerja.
Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan kualitas keahlian, disiplin, rajin, sehat dan agresif (berkemauan) dalam bekerja.

Menurut Umar(2008:216) yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu:

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
Sejauh mana karyawan dapat bekerja secara leluasa tanpa ada hambatan apapun agar dapat sesuai yang diharapkan.
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
Sejauh mana karyawan bertoleransi terhadap sesama pekerja, tidak adanya saling bertolak belakang atas sikap pekerja.
3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
Sejauh mana pekerja harus mengetahui dimana atas prestasi yang telah dicapai dapat diakui oleh perusahaan.
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
Sejauh mana karyawan dapat menjaga ketentraman organisasi yang kondusif demi terciptanya tujuan organisasi.
5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.
Sejauh mana atasan dapat memberikan motivasi terhadap bawahannya agar lebih semangat lagi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, indikator dari disiplin kerja adalah : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Harlie (2010:117) menyatakan disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Sedangkan Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Dari definisi yang dikemukakan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

2.2.2 Cara Menegakkan Disiplin Kerja

Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika karyawan melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau bolos kerja, berkelahi, tidak disiplin, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam itu harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang. Menurut Mulyadi (2015) ada beberapa cara dalam melaksanakan disiplin kerja dalam suatu perusahaan yang paling baik adalah diawali dengan disiplin diri sendiri. Karyawan pada umumnya akan melakukan kegiatan atau tanggung jawab, apa yang menjadi kewajiban dan akan menjalankan peraturan yang ada pada perusahaan. Suatu saat orang akan mengerti apa yang dibutuhkan oleh mereka, serta kapan dan dimana mereka akan selalu melakukan tugasnya secara efisien dan efektif dengan senang hati.

Sebuah perusahaan yang baik adalah yang selalu menciptakan peraturan dan tata tertib perusahaan, peraturan itu bisa dibuat oleh perusahaan itu sendiri atau dibuat dengan Serikat Pekerja (SP) yang disebut dengan perjanjian kerja bersama (PKB) dengan mengacu undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan tata tertib atau peraturan ini dijadikan sebagai rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh semua karyawan dalam perusahaan. Tentunya harus dicantumkan secara tertulis peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan atau tata tertib tentang seragam kerja, dan seragam kerja tersebut sudah difasilitasi oleh perusahaan, dan sikap atau tingkah laku dalam pekerjaan.
2. Peraturan atau tata tertib tentang jam kerja dalam satu hari terdiri dari jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja.
3. Peraturan atau tata tertib cara akan menjalankan pekerjaan baik sebelum dan sesudah melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan standar kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain karyawan harus mentaati dan melaksanakan SOP yang ada.
4. Peraturan atau larangan yang diperbolehkan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu disiplin kerja dapat dikategorikan baik manakala semua karyawan bisa mengikuti peraturan dan menjalankannya dengan sukarela, dan sebaliknya, pelaksanaan disiplin kerja dikatakan baik apabila karyawan menjalankannya dengan terpaksa dan tidak takut pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2004:746) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan
Taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku berarti sikap menerima serta ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dan siapa pun.
2. Efektif dalam bekerja
Suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan atau target dalam batas waktu yang sudah ditetapkan tanpa sama sekali memperdulikan biaya yang sudah dikeluarkan.
3. Kehadiran tepat waktu
Sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
Tepat waktu merupakan organisasi. Maksudnya, keseluruhan kegiatan diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Berhasil tidaknya perjuangan hidup yang hendak dicapai oleh setiap orang terdapat dalam kesempatan yang relatif pendek. Perilaku tepat waktu merupakan landasan untuk membuat konsep dan gagasan.
5. Bekerja sesuai prosedur.
Tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa, untuk apa, dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan.

Sedangkan menurut Siagian (2008:218), indikator pengukuran disiplin kerja karyawan adalah :

1. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :
 - a. Ketetapan waktu dalam melaksanakan tugas,
 - b. Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas;
2. Ketaatan terhadap perturan yang telah ditetapkan, meliputi :
 - a. Ketaatan pada jam kerja,
 - b. Ketaatan terhadap pimpinan,
 - c. Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja;
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi :
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana,
 - b. Mengevaluasi hasil pekerjaan,
 - c. Keberanian menerima resiko kesalahan;
4. Sanksi hukum
Kesetiaan / patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
5. Ketegasan
Dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku ditempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2007: 294) Kinerja adalah dua individu atau lebih berinteraksi dan saling bergantung, yang menggabungkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.. Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran

yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

2.3.2 Penilaian dan Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009:69) “Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditegaskan kepadanya.

Manfaat penilaian kinerja pegawai itu sendiri menurut Mulyadi (2008:416) adalah :

1. Pengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau laporan manajemen, bagaimana bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak hanya berpengaruh oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula dengan kemampuannya, seperti : pengetahuan,

pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakan menurut Rivai (2010:563) :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2009: 56) kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Loyalitas
Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi, loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang besar.
2. Prestasi kerja
Hasil prestasi kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan dapat menjadi tolak ukur kinerja.
3. Kerja sama
Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain, sehingga pekerjaan semakin membaik.
4. Efektivitas dan efisien
Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus berjalan secara efektif dan efisien agar dapat meningkatkan kinerjanya.
5. Tanggung jawab
Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah:

1. **Kualitas**
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam suatu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
2. **Pelaksanaan tugas**
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
3. **Tanggung jawab**
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hubungan antara variabel diatas, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

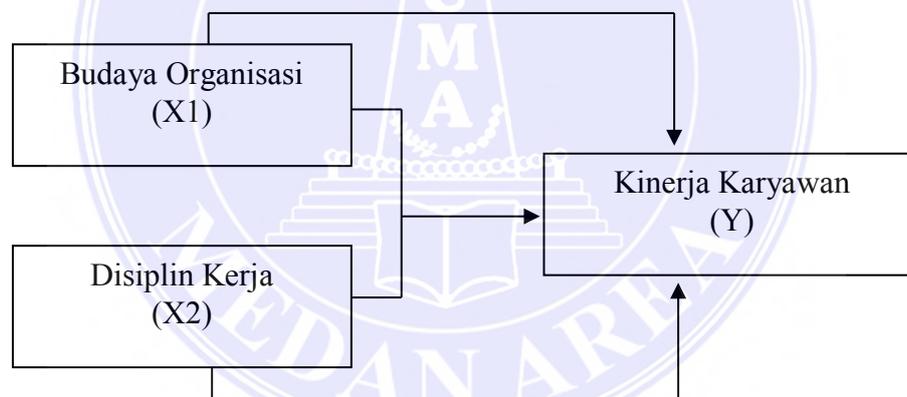
N o	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nafali (2011)	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Carsurindo Superintendent Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent Medan.
2	Andreani (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama Medan	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama Medan

3	Setiawan (2010)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta
---	-----------------	--	---

Hasil kajian penulis, 2018

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Haryoko dalam Iskandar (2009:54) Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.



Gambar II.2 Kerangka Konseptual

BAB III METODE PENELITIAN

1.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2005: 11) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa beratnya pengaruh atau hubungan kedua variabel tersebut. Dimana antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran – ukuran statistik yang relevan atas dasar tersebut untuk menguji hipotesis.

1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, Jalan Tanjung Morawa – Medan No 225 Km. 15 Kabupaten Deli Serdang.

1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan mulai dari bulan Mei 2018 sampai bulan Oktober 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan:

**Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian**

Jenis Kegiatan	Bulan					
	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pengambilan Data/survei						
Pengumpulan Data						
Seminar Hasil						
Pengajuan Sidang Meja Hijau						

1.4 Populasi dan Sampel

1.4.1 Populasi

Sugiyono (2010: 72) bahwa “Populasi merupakan seluruh objek penelitian atau seluruh unit analisis dalam suatu penelitian yang terdiri dari objek atau subjek”. Jadi populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang sebanyak 80 orang karyawan.

Tabel 3.2
Daftar Populasi dan Sampel

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Kepala Gudang	1
2	Asisten K. Gudang	1
3	Karyawan Gudang	20
4	Administrasi	3
5	Kurir	20
6	Sales	35
Total		80

1.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010, hal 116), “Sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat diwakili dan seluruh populasi tersebut. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil peneliti menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang yang berjumlah 80 orang karyawan.

1.5 Defenisi Operasional Variabel

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta defenisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.3
Defenisi Operasionalisasi Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma - norma perilaku. Menurut Rivai (2009:135)	1. Pelaksanaan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan 4. Berorientasi pada kepentingan anggota 5. Agresif dalam bekerja Wirawan (2007:129)	Likert
Disiplin Kerja Kerja (X ₂)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Hasibuan (2007:193)	1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Kehadiran tepat waktu 4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 5. Bekerja sesuai prosedur Simamora (2004:746)	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah dua individu atau lebih berinteraksi dan saling bergantung, yang menggabungkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. (Robbins 2007: 294)	1. Loyalitas 2. Prestasi kerja 3. Kerja sama 4. Efektivitas dan efisien 5. Tanggung jawab Hasibuan (2009: 56)	Likert
----------------------	---	--	--------

3.6 Jenis Data dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/skoring (Sugiyono, 2011:23)
- b. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, kata, atau gambar (Sugiyono, 2011 :23)

3.6.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:193) dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variable dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan:

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjut yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

Survey lapangan terdiri dari:

- a) Observasi (pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Wawancara (*interview*) yaitu: teknik pengumpulan data dengan melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah Kepala Bagian PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang.
- c) Daftar pertanyaan (*quisioner*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan pada karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang.

Melalui angket yang diisi diperoleh data berupa nilai skor. Untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan *skala Likert*. Dikemukakan Sugiyono (2014:93) bahwa *skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban untuk setiap *item* sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tabel instrument skala Ordinal

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

3.8 Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, fenomena alam maupun sosial tersebut adalah variabel penelitian (Sugiyono, 2015:102). Instrumen dalam penelitian ini berupa angket atau *kuesioner*. Instrumen pengumpulan data sangat menentukan besar tidaknya data karena benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian,. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting valid atau realibel (Arikunto, 2016:86).

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2016:90). Dengan kriteria pengujian apabila :

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}(\text{dengan sig.}0,05)$: maka instrument valid

$r \text{ hitung} < r \text{ tabel}(\text{dengan sig } 0,05)$: maka instrument tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0 for windows. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for windows*.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data diujicobakan terlebih dahulu. Teknik untuk menguji reliabel atau tidaknya suatu alat ukur yaitu dengan teknik ulangan dengan cara memberikan angket yang sama pada waktu yang berbeda, kondisi pengukuran dijaga agar relatif sama. Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila :

$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut reliabel

$r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tidak reliabel

Dalam penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *SPSS 20.0 for windows* dengan model *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel

Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel

Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup reliable

Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliable

Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliable

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2010:277) mengatakan analisis regresi linier ganda digunakan penelitian, bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Adapun persamaan regresi untuk tiga variabel independen yaitu :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Disiplin Kerja

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = error

3.10 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, telah bebas dari gejala heterokedasitas, gejala multikolinearitas, dan gejala normalitas. Model regresi dapat dijadikan alat yang tidak bias jika memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heterokedasitas, tidak terdapat multikolinearitas, autokorelasi dan berdistribusi normal (Ghozali, 2016:66). Jika terdapat heterokedasitas, maka varian tidak konstan dan dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, akan sulit untuk mengisolasi pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefien regresi menjadi rendah.

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik distribusi datanya mengikuti distribusi normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari

distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan.

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Varian Ceinflation Factor* (VIF) dengan nilai yang diisyaratkan. Nilai yang diisyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF dari 10 (Ghozali, 2016:68).

3.10.3 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedasitas. Jika varians, maka disebut heteroskedasitas.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan

membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2016:72) :

1. $H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2016: 69) :

1. $H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.
2. $H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel dependen amat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar

antara masing-masing pengamatan sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2016:75). Untuk variabel bebas lebih dari dua menggunakan *Adjusted R²* (Santoso, 2015: 70)



DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harlie, M. 2010. *"Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan"*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). **Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya*, Edisi5. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Rivai. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, 2009. *Perfomance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins. 2007. *Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten barito timur*. Kalimantan.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua. Ikatan Penerbit Indonesia, Bandung
- Simamora, H. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Tika. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada Indonesia.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Parsada Indonesia.

Wirawan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Alam Mengenai Metode Penelitian*

Untuk Skripsi. Jakarta : Salemba Empat.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data diatas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah:

1. Nilai t_{hitung} diperoleh 5,770 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1,990 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $5,770 > t_{tabel}$ 1,990. Nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang.
2. Nilai t_{hitung} diperoleh 2,088 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1,990 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $2,088 > t_{tabel}$ 1,990. Nilai $p-value$ pada kolom sig 0.040 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang.
3. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $26,596 > 3,11$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Deli Serdang.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R yang diperoleh sebesar 0,639. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 63,9%. Kinerja Karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
5. Sejalan dan didukung oleh hasil penelitian oleh Andreani (2015) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama Medan. Menjelaskan bahwa penelitian ini secara uji simultan sama hasilnya dengan penelitian saya yang sama-sama dengan budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak manajer PT. Sinar Sosro selalu menjaga budaya organisasi karena variabel budaya organisasi menjadi variabel dominan pada penelitian ini. Jadi selalu dijaga agar tidak menurun kinerjanya dan sebaiknya ditingkatkan lagi agar hasil kerja karyawan bisa maksimal.
2. Pada indikator kehadiran tepat waktu terjadi banyak kendala dalam jawaban kuesioner dikarenakan jarak antara tempat tinggal dan tempat bekerja cukup jauh pada sebagian orang. Dan pada pekerjaan secara efektif dan efisien juga terjadi

hambatan karena banyak karyawan menjawab kuesioner dengan memberi angka 3 (ragu-ragu), jadi variabel disiplin kerja tidak menjadi variabel dominan dalam kinerja karyawan.

3. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan indikator yang tidak ada tertera disini, agar semua indikator dapat dijelaskan dengan baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harlie, M. 2010. *"Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan"*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). **Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya*, Edisi5. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Rivai. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, 2009. *Perfomance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.Jakarta.
- Robbins. 2007. *Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten barito timur*.Kalimantan.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua. Ikatan Penerbit Indonesia, Bandung
- Simamora, H. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Tika. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.Jakarta. PT Rajagrafindo Persada Indonesia.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo
Parsada Indonesia.

Wirawan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Alam Mengenai Metode Penelitian
Untuk Skripsi*. Jakarta : Salemba Empat.



KUESIONER
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR SOSRO TANJUNG
MORAWA
DELI SERDANG

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini.

I. DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 – 30 Thn b. 31 – 40 Thn c. 41 – 50 Thn
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng / checklist (\checkmark) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban setiap pertanyaan yang diterapkan.

KETERANGAN

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

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Bebas Budaya Organisasi (X1)

No	KETERANGAN	SS	S	N	TS	STS
1	Diperusahaan sinarsosro karyawan melaksanakan norma (perilaku) yang baik sesama karyawan					
2	Pelaksanaan nilai-nilai norma selalu anda terapkan jika berhadapan dengan suatu masalah					
3	Pada perusahaan sinarsosro selalu memberikan kepercayaan pada karyawan yang dianggap benar					
4	Didalam perusahaan sinarsosro akan selalu berorientasi kepada semua kepentingan anggota agar dapat tercapai					
5	Anda adalah salah satu karyawan yang agresif dalam bekerja					

2. Variabel Bebas Disiplin Kerja (X2)

No	KETERANGAN	SS	S	N	TS	STS
1	Kepatuhan pada peraturan selalu anda terapkan di perusahaan Sinarsosro					
2	Perusahaan sinarsosro menerapkan semua karyawan agar efektif (selesai tepat waktu) dalam bekerja					
3	Kehadiran tepat waktu selalu diterapkan pihak perusahaan pada karyawan					
4	Anda sebagai karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Karyawan diperusahaan sinarsosro selalu bekerja tepat waktu					

3. Variabel Terikat Kinerja (Y)

No	KETERANGAN	SS	S	N	TS	STS
1	Anda adalah karyawan yang loyalitas kepada perusahaan					
2	Perusahaan selalu memberikan bonus bagi karyawan yang prestasi dalam bekerja					
3	Semua karyawan perusahaan Sinarsosro selalu bekerjasama menyelesaikan suatu pekerjaan					
4	Perusahaan menerapkan semua karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien					
5	Semua karyawan yang bekerja di perusahaan sinarsosro memilikitanggung jawab yang tinggi					

LAMPIRAN
Tabulasi Pertanyaan Budaya Organisasi (X1)

No	Budaya Organisasi (X1)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	5	4	5	5	24
2	5	3	4	5	5	22
3	5	5	4	5	5	24
4	4	5	4	5	5	23
5	2	4	5	4	5	20
6	5	5	4	5	4	23
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	5	5	3	21
9	4	5	5	4	4	22
10	4	3	5	4	5	21
11	4	5	5	5	4	23
12	5	4	5	4	4	22
13	5	4	4	4	3	20
14	5	5	5	5	5	25
15	4	3	5	5	3	20
16	4	5	4	5	5	23
17	4	3	5	5	4	21
18	4	3	4	5	5	21
19	5	4	4	4	4	21
20	4	5	4	4	4	21
21	5	4	5	4	5	23
22	5	5	5	5	4	24
23	4	4	5	4	5	22
24	3	4	4	5	4	20
25	4	4	4	4	5	21
26	5	5	4	4	4	22
27	4	4	4	4	5	21
28	3	4	5	5	4	21
29	5	4	4	4	3	20
30	4	5	5	4	5	23
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	4	4	23
33	4	4	5	5	5	23
34	5	3	4	5	5	22
35	4	5	5	4	4	22
36	5	4	4	4	4	21
37	4	5	4	5	5	23

38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	4	5	4	23
40	4	5	4	5	5	23
41	5	5	5	5	4	24
42	5	5	3	5	4	22
43	5	4	5	5	5	24
44	4	5	5	5	4	23
45	4	5	2	4	5	20
46	5	4	5	4	5	23
47	5	5	5	5	5	25
48	4	3	4	5	5	21
49	4	5	4	4	5	22
50	4	5	3	4	5	21
51	4	5	5	5	4	23
52	5	4	5	4	4	22
53	5	4	3	4	4	20
54	5	5	5	5	5	25
55	4	5	3	5	3	20
56	4	5	4	5	5	23
57	5	4	4	5	4	22
58	4	4	5	4	5	22
59	4	5	5	4	4	22
60	5	5	4	3	5	22
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	4	4	23
63	4	4	5	5	5	23
64	5	3	4	5	5	22
65	4	5	5	4	4	22
66	5	4	4	4	4	21
67	4	5	4	5	5	23
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	4	5	4	23
70	4	5	4	5	5	23
71	5	5	5	5	4	24
72	5	5	3	5	4	22
73	5	4	5	5	5	24
74	4	5	5	5	4	23
75	4	5	2	4	5	20
76	5	4	5	4	5	23
77	5	5	5	5	5	25
78	4	3	4	5	5	21

79	4	5	4	4	5	22
80	4	5	3	4	5	21

Tabulasi Pertanyaan Disiplin Kerja (X2)

No	Disiplin Kerja (X2)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	5	5	5	4	24
2	3	4	5	5	5	22
3	5	5	5	4	4	23
4	4	3	3	4	5	19
5	4	4	5	4	4	21
6	3	5	4	4	4	20
7	5	3	5	5	4	22
8	5	4	4	4	4	21
9	4	5	5	4	5	23
10	4	5	4	5	4	22
11	4	5	4	4	5	22
12	5	5	5	4	5	24
13	4	4	3	4	3	18
14	5	5	5	5	4	24
15	5	4	4	4	4	21
16	5	5	4	4	5	23
17	3	4	4	4	4	19
18	3	4	4	5	5	21
19	4	4	5	5	5	23
20	5	4	4	4	5	22
21	4	5	4	4	5	22
22	5	5	5	4	5	24
23	4	4	4	4	5	21
24	4	4	4	5	5	22
25	5	4	4	4	4	21
26	3	4	4	5	5	21
27	4	4	4	5	5	22
28	5	5	5	3	4	22
29	5	4	4	4	4	21
30	4	5	5	5	5	24
31	5	5	5	5	5	25
32	5	4	4	4	5	22

33	5	5	5	5	5	25
34	4	5	5	5	5	24
35	3	5	4	3	5	20
36	4	4	5	5	5	23
37	5	5	4	5	5	24
38	5	5	5	4	5	24
39	5	5	4	5	4	23
40	5	4	4	5	4	22
41	5	5	5	5	4	24
42	4	4	5	5	3	21
43	5	5	5	4	5	24
44	5	3	5	4	4	21
45	4	4	5	4	4	21
46	5	3	5	4	4	21
47	5	3	4	5	5	22
48	4	4	5	4	4	21
49	4	4	4	5	5	22
50	4	5	5	4	4	22
51	4	5	5	4	5	23
52	5	5	5	4	4	23
53	4	4	4	5	3	20
54	5	5	4	5	5	24
55	4	4	5	4	4	21
56	5	5	5	4	4	23
57	5	4	4	4	5	22
58	5	4	5	4	5	23
59	5	5	4	4	4	22
60	4	4	5	4	5	22
61	4	5	4	4	5	22
62	5	5	5	4	5	24
63	4	4	3	4	3	18
64	5	5	5	5	4	24
65	5	4	4	4	4	21
66	5	5	4	4	5	23
67	3	4	4	4	4	19
68	3	4	4	5	5	21
69	4	4	5	5	5	23
70	5	4	4	4	5	22
71	4	5	4	4	5	22

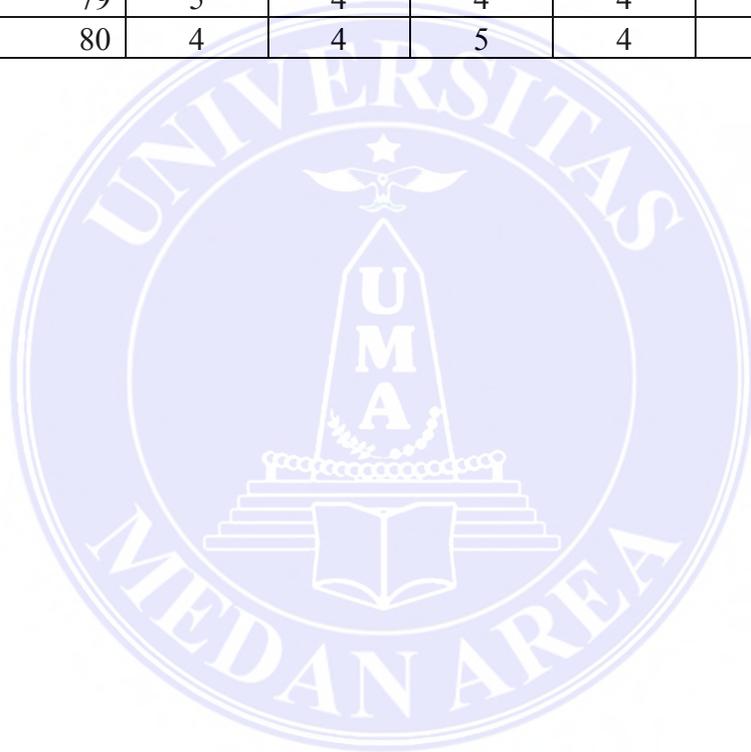
72	5	5	5	4	5	24
73	4	4	4	4	5	21
74	4	4	4	5	5	22
75	5	4	4	4	4	21
76	3	4	4	5	5	21
77	4	4	4	5	5	22
78	5	5	5	3	4	22
79	5	4	4	4	4	21
80	4	5	5	5	5	24

Tabulasi Pertanyaan Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan (Y)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	4	4	5	5	23
2	5	4	4	4	3	20
3	5	5	5	5	5	25
4	3	5	5	5	4	22
5	5	4	5	5	4	23
6	4	5	4	5	5	23
7	5	4	4	4	5	22
8	4	5	5	4	5	23
9	4	4	5	5	4	22
10	3	5	5	4	5	22
11	5	5	5	5	4	24
12	5	4	4	5	4	22
13	4	3	3	4	5	19
14	5	4	5	5	5	24
15	3	4	5	3	3	18
16	4	4	5	5	5	23
17	5	3	4	3	5	20
18	4	3	5	5	3	20
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	5	4	4	21
21	4	5	4	5	5	23
22	5	4	5	5	5	24
23	5	4	5	5	4	23
24	4	3	4	5	4	20
25	4	4	4	4	5	21
26	4	5	5	4	5	23
27	5	4	4	4	4	21

28	4	4	5	4	5	22
29	4	5	4	4	4	21
30	5	5	4	5	5	24
31	5	5	5	5	5	25
32	5	4	4	4	5	22
33	4	5	5	5	5	24
34	5	4	5	5	4	23
35	5	4	4	5	3	21
36	4	4	4	4	5	21
37	5	5	4	4	5	23
38	5	5	5	5	5	25
39	5	4	5	5	4	23
40	4	5	4	5	5	23
41	5	4	4	5	5	23
42	3	4	5	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25
44	5	3	4	5	5	22
45	2	5	5	4	4	20
46	5	4	4	5	5	23
47	5	4	5	5	5	24
48	4	5	5	4	5	23
49	5	4	4	5	4	22
50	5	3	5	4	5	22
51	5	5	5	5	4	24
52	4	5	4	4	5	22
53	4	3	4	5	3	19
54	5	4	5	5	5	24
55	4	5	3	3	3	18
56	5	4	4	5	5	23
57	5	5	4	5	5	24
58	5	5	5	4	5	24
59	5	5	4	5	4	23
60	5	5	5	4	3	22
61	5	4	4	5	5	23
62	5	4	4	4	3	20
63	5	5	5	5	5	25
64	3	5	5	5	4	22
65	5	4	5	5	4	23
66	4	5	4	5	5	23
67	5	4	4	4	5	22
68	4	5	5	4	5	23

69	4	4	5	5	4	22
70	3	5	5	4	5	22
71	5	5	5	5	4	24
72	5	4	4	5	4	22
73	4	3	3	4	5	19
74	5	4	5	5	5	24
75	3	4	5	3	3	18
76	4	4	5	5	5	23
77	5	3	4	3	5	20
78	4	3	5	5	3	20
79	5	4	4	4	4	21
80	4	4	5	4	4	21



P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,3	1,3	1,3
3	2	2,5	2,5	3,8
Valid 4	37	46,3	46,3	50,0
5	40	50,0	50,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	11,3	11,3	11,3
Valid 4	24	30,0	30,0	41,3
5	47	58,8	58,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2,5	2,5	2,5
3	6	7,5	7,5	10,0
Valid 4	32	40,0	40,0	50,0
5	40	50,0	50,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1,3	1,3	1,3
Valid 4	32	40,0	40,0	41,3
5	47	58,8	58,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	6,3	6,3	6,3
Valid 4	30	37,5	37,5	43,8
5	45	56,3	56,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	11,3	11,3	11,3
Valid 4	31	38,8	38,8	50,0
5	40	50,0	50,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	6,3	6,3	6,3
Valid 4	39	48,8	48,8	55,0
5	36	45,0	45,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	3,8	3,8	3,8
Valid 4	40	50,0	50,0	53,8
5	37	46,3	46,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	3,8	3,8	3,8
Valid 4	46	57,5	57,5	61,3
5	31	38,8	38,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	5,0	5,0	5,0
Valid 4	31	38,8	38,8	43,8
5	45	56,3	56,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,3	1,3	1,3
Valid 3	7	8,8	8,8	10,0
4	27	33,8	33,8	43,8
5	45	56,3	56,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	12,5	12,5	12,5
Valid 4	39	48,8	48,8	61,3
5	31	38,8	38,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	3,8	3,8	3,8
Valid 4	34	42,5	42,5	46,3
5	43	53,8	53,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	6,3	6,3	6,3
Valid 4	29	36,3	36,3	42,5
5	46	57,5	57,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	12,5	12,5	12,5
Valid 4	25	31,3	31,3	43,8
5	45	56,3	56,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,088	2,726		1,133	,261		
1 Budaya Organisasi	,633	,110	,542	5,770	,000	,871	1,144
Disiplin Kerja	,223	,107	,196	2,088	,040	,871	1,144

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95,150	2	47,575	26,596	,000 ^b
Residual	137,738	77	1,789		
Total	232,888	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

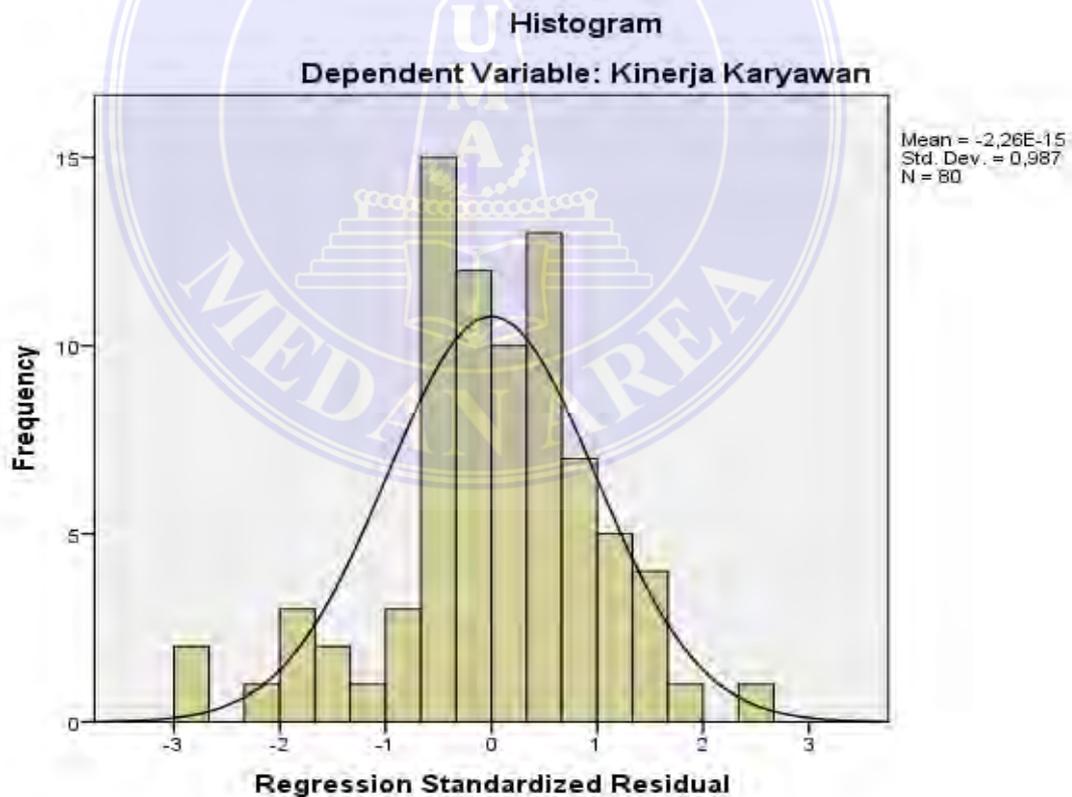
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 ^a	,409	,393	1,33746

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

