

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TETAP
PT.ARVENA SEPAKAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau



FRIDA ROHMAH YETI

NPM: 175210541

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : FRIDA ROHMAH YETI
NPM : 175210541
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TETAP PT ARVENA
SEPAKAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan

Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Frida Rohmah Yeti
NPM : 1521054
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.
sponsor : Dr. Desy Mardianti, S.E.,MM

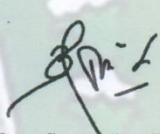
Dengan Perincian Sebagai Berikut :

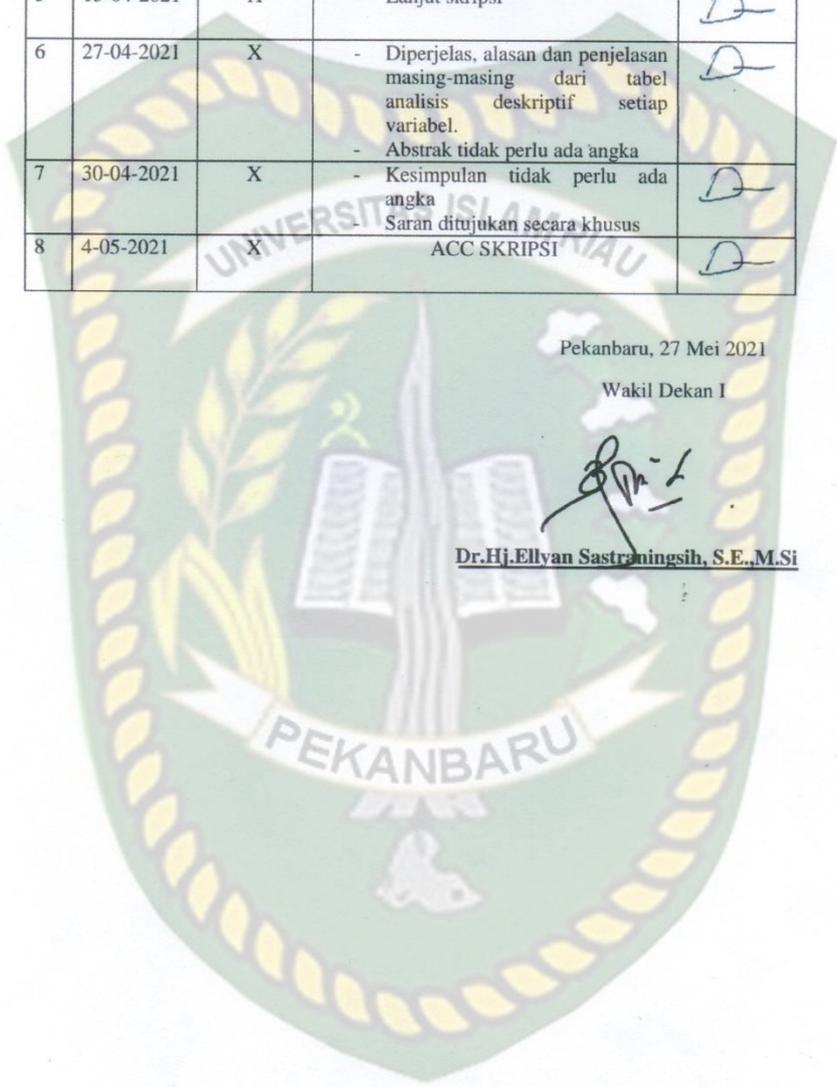
No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		sponsor
1	28-09-2020	X	- Variabel X ditambah	
2	19-11-2020	X	- Bab I diperjelas pada pokok permasalahan - Bab I disesuaikan dengan rumusan masalah - Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis	
3	20-11-2020	X	- Perhatian teknik penulisan - Operasional Variabel	

			- Objek penelitian dengan penelitian terdahulu harus sama	
4	26-11-2020	X	ACC proposal	D
5	15-04-2021	X	- Lanjut skripsi	D
6	27-04-2021	X	- Diperjelas, alasan dan penjelasan masing-masing dari tabel analisis deskriptif setiap variabel. - Abstrak tidak perlu ada angka	D
7	30-04-2021	X	- Kesimpulan tidak perlu ada angka Saran ditujukan secara khusus	D
8	4-05-2021	X	ACC SKRIPSI	D

Pekanbaru, 27 Mei 2021

Wakil Dekan I


Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, S.E., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 499/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 24 Mei 2021, Maka pada Hari Selasa 25 Mei 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Frida Rohmah Yeti |
| 2. NPM | : 175210541 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu. |
| 5. Tanggal ujian | : 25 Mei 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A) 83 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)

Notulen

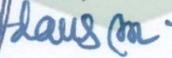
1. Randi Saputra, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 25 Mei 2021

Mengetahui
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 499 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensiv sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/TV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Frida Rohmah Yeti
N P M : 175210541
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensiv mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Randi Saputra, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
pada Tanggal : 25 Mei 2021
Dekan

Firdaus AR
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Frida Rohmah Yeti
NPM : 175210541
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.
Hari/Tanggal : Selasa 25 Mei 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

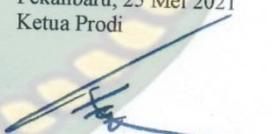
1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 25 Mei 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Frida Rohmayeti
NPM : 175210541
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.
Pembimbing : I. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 04 Maret 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

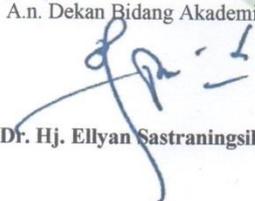
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

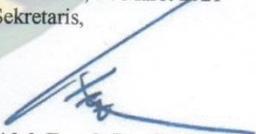
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 04 Maret 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1366/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 26 September 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Dr.Desy Mardianti,SE.,MM	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
 N A M A : Frida Rohmayeti
 N P M : 175210541
 Jusan/Jenjang Pendid. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arvena Sepakat

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 27 September 2020
 Dekan.



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Frida Rohmah Yeti
Tempat/Tanggal Lahir : Kuala Gading, 22 April 1999
NPM : 175210541
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik disengaja maupun tidak disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak Universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia dituntut atau dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 27 Mei 2021

Saya yang membuat pernyataan



Frida Rohmah Yeti

NPM : 175210541

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TETAP PT. ARVENA SEPAKAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU

OLEH :

FRIDA ROHMAH YETI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat sebanyak 82 karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana jumlah populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu. Secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja

Abstract

This research was conducted at PT. Arvena Agree on Indragiri Hulu Regency. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and organizational culture on the performance of permanent employees of PT. Arvena Sepakat Indragiri Hulu Regency either partially or simultaneously. The population in this study were all permanent employees of PT. Arvena Agree as many as 82 employees. The method of determining the sample in this study is to use a saturated sampling technique in which the population is sampled. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that partially work discipline has an effect on the performance of permanent employees of PT. Arvena Agree on Indragiri Hulu Regency. Organizational culture partially affects the performance of permanent employees of PT. Arvena Agree on Indragiri Hulu Regency. Simultaneously work discipline and organizational culture have an influence on the performance of permanent employees of PT Arvena Agree on Indragiri Hulu Regency.

Keywords: *Work Discipline, Organizational Culture and Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, shalawat serta salam atas junjungan Nabi Besar kita yakni Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TETAP PT. ARVENA SEPAKAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hat penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR, M.Si.,Ak.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd Razak Jer,SE.,M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

3. Bapak Awlya Afwa,SE.,MM selaku sekretaris Proram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Dr. Desy Mardianti,SE.,MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan dengan tulus dan sepenuh hati kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Azmansyah,SE.,M.Econ selaku Dosen Penasehat Akademis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Bapak dan ibu dosen selaku staff pengajar beserta karyawan dan karyawan Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama perkuliahan.
7. Terutama dan yang paling utama penulis ucapkan terimakasih yang tiada tara penulis persembahkan kepada ibunda tercinta Tati Susilowati yang selalu mendoakan keberhasilan penulis dan seorang lelaki yang kusayangi bapak Wakhidi beserta seluruh keluarga yang mendoakan.
8. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan yang memberikan semangat dan juga ilmu yang tak terhingga bagi penulis hingga terselesainya skripsi ini. Semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan, umur panjang dan selalu dimudahkan rezekinya, amiin.
9. Terimakasih kepada pihak staff PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya kepada semua yang telah mendoakan dan memberikan dorongan, semangat dan bantuannya kepada penulis, penulis mengucapkan terimakasih banyak. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua terutama penulis sendiri. Amin yaa rabbal alamiin...

Pekanbaru, 2021

Penulis

FRIDA ROHMAH YETI



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penelitian.....	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	19
2.2 Disiplin Kerja.....	20
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.2.2 Dimensi Disiplin.....	21
2.2.3 Indikator Disiplin.....	22
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	22
2.3 Budaya Organisasi.....	25
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	25
2.3.2 Indikator Budaya Organisasi.....	26
2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi.....	27
2.4 Penelitian Terdahulu.....	28
2.5 Kerangka Pemikiran.....	29
2.6 Hipotesis.....	30

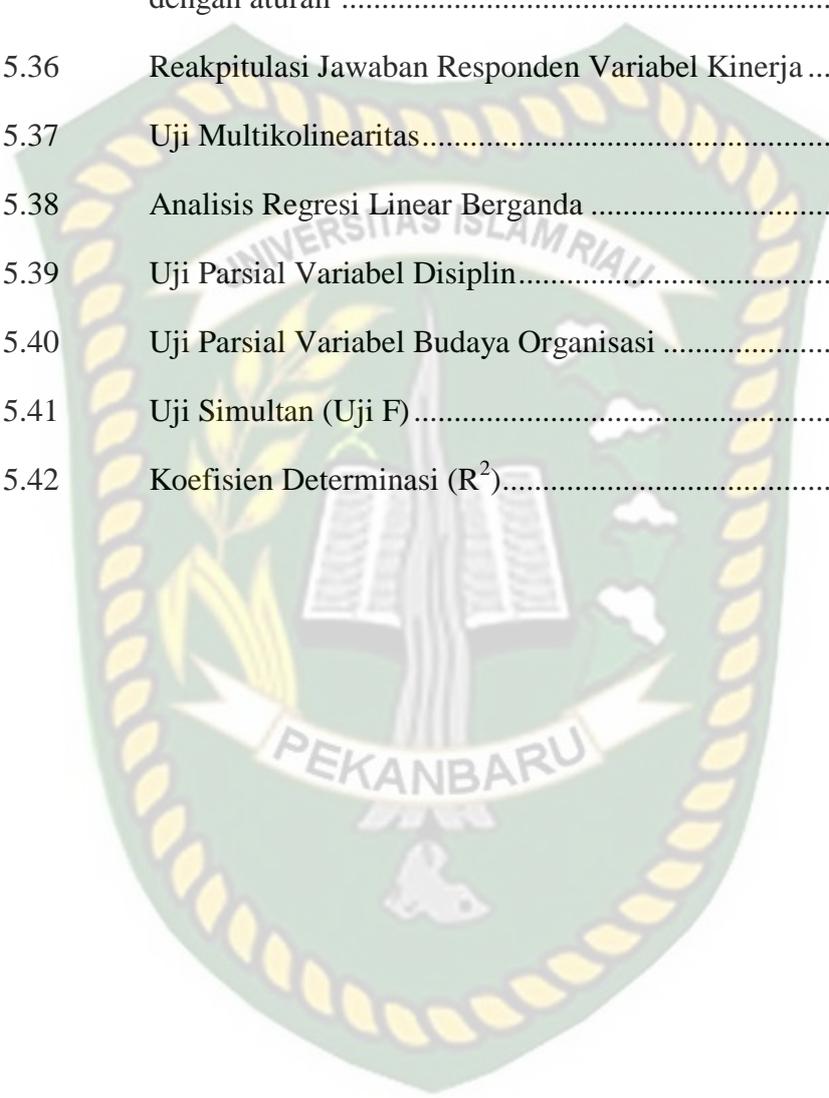
BAB III	METODE PENELITIAN	32
	3.1 Lokasi Penelitian.....	32
	3.2 Operasional Variabel.....	32
	3.3 Populasi dan Sampel	35
	3.4 Sumber Data.....	35
	3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
	3.6 Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	43
	4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	43
	4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	43
	4.3 Struktur Organisasi.....	45
	4.4 Keterangan Jabatan	46
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
	5.1 Karakteristik Responden	50
	5.2 Uji Kualitas Data.....	54
	5.3 Analisis Deskriptif.....	56
	5.4 Uji Asumsi Klasik	90
	5.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	93
	5.6 Uji Hipotesis.....	95
	5.7 Pembahasan.....	100
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	103
	6.1 Kesimpulan	103
	6.2 Saran.....	104
	DAFTAR PUSTAKA	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Bagian Tetap	2
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja.....	3
Tabel 1.3	Rekapitulasi Absensi 2017-2020	6
Tabel 1.4	Target Kerja dan Realisasi 2016-2020.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2.2	Operasional Variabel	32
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	51
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Gender	52
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 5.4	Uji Validitas	54
Tabel 5.5	Uji Reliabilitas	56
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan datang Bekerja Tepat Waktu.....	57
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Mengenai Pemanfaatan Waktu Secara Efektif	58
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Mengenai Bekerja sesuai dengna Jam Kerja.....	59
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Karyawan Selalu Konsisten dalam Bekerja	60
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab . dalam Mengerjakan Tugas.....	61
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang tidak Pernah Mangkir.....	62
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Karyawan yang Menjaga Etika Lingkungan Perusahaan	63
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Mengenai Sanksi yang siap diterima Apabila Melanggar Peraturan	64
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tindakan Perbaikan yang dilakukan apabila Melakukan Pelanggaran	65
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Mengenai Sistem Perizinan apabila Kepentingan di luar Perusahaan	66

Tabel 5.16	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin	67
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Selalu Mematuhi Norma Perusahaan	69
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Memiliki Nilai Kejujuran	70
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mengenai Kepercayaan dan Kebebasan Berpendapat	71
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Kegiatan Penting yang dilaksanakan Perusahaan	72
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Menghargai dan Mengingat Sejarah Organisasi Perusahaan	73
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Mengenai Dukungan yang diberikan	74
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Pelatihan dan Pengembangan.....	75
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Kode Etik sebagai alat Kontrol untuk Melihat Perilaku Karyawan	76
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Pengarahan yang diberikan dengan tujuan menciptakan pemahaman Karyawan	77
Tabel 5.26	Tanggapan Responden Mengena Strategi Perusahaan untuk Masa Depan	77
Tabel 5.27	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	78
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Karyawan Memiliki Tingkat Ketelitian yang baik dalam mengerjakan Tugas.....	81
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Minimnya Kesalahan dalam Mengerjakan Tugas.....	82
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Karyawan daat Menyelesaikan Tu3as sesuai target.....	83
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Karyawan dapat Menyelesaikan T5gas tepat Waktu.....	84
Tabel 5.32	Tanggapan Responden Karyawan Melakukan Pekerjaan tanpa Perintah dari atasan.....	85

Tabel 5.33	Tanggapan Responden Karyawan mampu bekerja sama dengan baik.....	86
Tabel 5.34	Tanggapan Responden tanggung jawab atas tugas.....	87
Tabel 5.35	Tanggapan Responden Karyawan Mampu Bekerja sama sesuai dengan aturan	88
Tabel 5.36	Reakpitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja	88
Tabel 5.37	Uji Multikolinearitas.....	92
Tabel 5.38	Analisis Regresi Linear Berganda	94
Tabel 5.39	Uji Parsial Variabel Disiplin.....	96
Tabel 5.40	Uji Parsial Variabel Budaya Organisasi	97
Tabel 5.41	Uji Simultan (Uji F).....	99
Tabel 5.42	Koefisien Determinasi (R^2).....	100



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, sumberdaya manusia yang memiliki potensi dan berkualitas menjadi pendukung utama dalam kemajuan suatu perusahaan. Karena sumberdaya manusia merupakan elemen penting yang harus dimiliki oleh perusahaan, terutama sumberdaya manusia yang berpotensi dan memiliki kualitas akan menjadi titik utama kekuatan suatu perusahaan. Perusahaan yang mudah berkembang merupakan perusahaan yang memiliki sumberdaya manusia andalan didalamnya.

Dengan adanya sumberdaya manusia yang memiliki kualitas serta potensi diharapkan mampu menghadapi persaingan pada era modern, dengan kemajuan teknologi dan informasi diharapkan sumberdaya manusia mampu beradaptasi dengan perubahan yang akan terus terjadi dimasa yang akan datang dan mampu menetralsir dampak buruk yang akan terjadi bagi perusahaan seiring dengan berkembangnya kemajuan teknologi dan informasi tersebut.

PT. Arvena Sepakata Kabupaten Indragiri Hulu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang terletak di Sei Pejangki, Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Lokasi areal perkebunan kelapa sawi PT. Arvena Sepakat secara administratif berada di kawasan 5 Desa yaitu Desa Pejangki, Aur Cina, Puntianai, Alim dan Sipang. Dengan memiliki luas areal kebun sawit 1.660,385 ha dengan luas panen 1.486,595 ha. Dalam hal

ini, sumber daya manusia yang professional sangat dibutuhkan di dalam perusahaan karena sebagai penggerak utama dalam seluruh aktivitas perusahaan.

Berikut merupakan jumlah karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bagian Tetap

No	Departemen/Bagian	Jumlah Karyawan
1	Krani Kantor	3
2	Orakel	3
3	Krani Gudang	3
5	Mandor Panen	6
6	Opr Traktor	9
7	Opr Alat Berat & Kenek	9
8	Survey	1
9	Satpam	14
10	Quality Auditor	3
11	Bengkel & Listrik	9
12	Guru SD & TK	4
13	Pembantu Mess	2
14	Pengawas tankos	1
15	Supir Dump	8
16	Sopir executif	1
17	Kary Bunch Counter	5
18	Mandor Transportasi Jangkos	1
	Total	82

Sumber :KTU PT. Arvena Sepakat

Berdasarkan data diatas disimpulkan bahwa jumlah karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2020 adalah sebanyak 82 karyawan. Terdiri dari tiga krani kantor, tiga orakel, tiga krani gudang, sembilan operator traktor, enam mandor panen, sembilan operator alat berat dan kenek, satu survey, empat belas satpam, tiga quality auditor, sembilan bengkel dan listrik,

empat guru SD dan TK, dua pembantu mess, delapan supir dump, satu supir executif, lima kary bunch counter dan satu mandor transportasi jangkos.

PT. Arvena Sepakat sudah seharusnya menekankan kepada karyawan bagian tetap untuk meningkatkan kinerja yang baik agar tercapai suatu tujuan perusahaan. kinerja karyawan dapat dilihat pada pencapaian kinerja selama satu tahun terakhir, yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2021

No	Jenis Pekerjaan	Target Kerja	Realisasi
1	Laporan kerja setiap bulan	Melaporkan laporan yang berupa laporan daftar gaji harian dan umum,pimposys,bpjs+bik, amprah KUD, setiap tanggal 15/bulannya	Terealisasikan dan dilaporkan pada tanggal 15.
2	Laporan kerja mingguan	Melaporkan laporan berupa pengecekan listrik, lokasi panen, kontrol buah, pengecekan pupuk setiap minggunya yang harus dilaporkan pada akhir minggu pada hari sabtu 30 menit sebelum pulang kerja	Dilaporkan pada hari senin
3	Laporan kerja harian	Melaporkan laporan yang terkait dengan keamanan perusahaan, cek anggota dan susun jangkos yang harus dilaporkan setiap harinya 30 menit sebelum pulang kerja	Dilaporkan keesokan harinya.

Sumber : PT. Arvena Sepakat,2021

Pada tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kemampuan dan keadilan, pengetahuan, kepribadian, rancangan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, loyalitas, kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen.

Budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang dibentuk oleh sebuah organisasi yang memberikan arti bagi para karyawan yang ada di dalam perusahaan untuk berperilaku baik. Nilai dan norma tersebut yang akan menentukan benar atau salahnya hal yang dilakukan oleh karyawan, sehingga hal tersebut yang menjadi landasan bagi karyawan untuk berperilaku. Pada dasarnya semua organisasi memiliki budayanya masing-masing, tetapi tidak semua budaya yang ada di dalam organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja setiap karyawan.

PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu mempunyai budaya organisasi yang diterapkan di dalam perusahaan seperti halnya harus memiliki kepribadian yang kuat seperti dapat bekerja sama dengan rekan kerja, selalu mendukung para karyawan dalam hal positif, memiliki komitmen dalam bekerja, menjunjung tinggi etika yang baik dan nilai kejujuran serta mewajibkan menggunakan bahasa Indonesia dalam berbicara di kawasan perusahaan.

Pada kenyataannya dari hasil observasi peneliti masih menemukan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di PT. Srvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu belum terlaksana dengan baik. Dimana dalam berbicara masih ada yang tidak menggunakan bahasa Indonesia atau masih menggunakan bahasa sehari-hari dimana hal tersebut merupakan hal yang kurang sopan, karyawan masih ada yang

bekerja sendiri-sendiri tidak mau bekerja sama dengan rekan kerja, hal itu bertentangan dengan budaya organisasi yang ditetapkan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tolak ukur dalam menentukan keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawabnya, sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan budaya organisasi yang baik sehingga yang menjadi tujuan dari perusahaan berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Selain budaya organisasi, hal penting lainnya yang harus ada dan harus diterapkan didalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan hal yang dijadikan sebagai tolak ukur suatu organisasi yang memiliki norma, tata tertib dan peraturan yang harus dipatuhi dan ditaati oleh setiap karyawannya. Disiplin adalah ketaatan seseorang terhadap peraturan yang ada di dalam suatu organisasi tanpa adanya paksaan dari perusahaan (sukarela).

Bagi organisasi dengan adanya disiplin dalam organisasi maka akan menjamin terpeliharanya tata tertib peraturan yang telah dibuat oleh organisasi dan lancarnya dalam melaksanakan tugas sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkannya akan maksimal. Dengan memiliki disiplin yang tinggi akan mengurangi kesalahan yang

dilakukan dalam melakukan pekerjaannya akibat kurangnya perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

Disiplin kerja merupakan hal yang menjadi keharusan bagi setiap karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan yang mempunyai tujuan agar pekerjaan yang dikerjakan berjalan dengan baik. Ada beberapa hal yang perlu dimiliki oleh para karyawan agar memiliki disiplin kerja yang baik diantaranya seperti datang tepat waktu, tidak meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja sedang berlangsung, bekerja tanpa harus diawasi langsung oleh atasan. Jika hal tersebut dimiliki oleh para karyawan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan dapat memudahkan mencapai tujuan perusahaan.

Tetapi dari hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti adalah masih banyak karyawan yang datang terlambat, pulang cepat. Berdasarkan penjelasan diatas apabila dihubungkan dengan faktor-faktot dan indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan terdapat beberapa ketidaksesuaian.

Hal tersebut diperkuat dengan adanya data rekapitulasi absensi karyawan dalam 4tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.3

Rekapitulasi Absensi Tahun 2017-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Tidak Hadir		Terlambat		Pulang Cepat	
			Total	%	Total	%	Total	%
1	2017	82	10	12,19%	18	21,95%	15	18,29%

2	2018	82	17	20,73%	22	26,83%	25	30,48%
3	2019	82	15	18,29%	16	19,15%	21	25,6%
4	2020	82	23	28,04%%	19	23,17%	28	34,14%

Data diolah, 2021

Dari tabel 2 rekapitulasi absensi diatas diketahui bahwa tingkat kehadiran, keterlambatan, dan pulang cepat karyawan PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu setiap tahunnya berfluktuasi. Seperti pada tahun 2017 karyawan yang tidak hadir sebanyak 10 orang (12,19%), karyawan yang terlambat 18 orang (21,95%), karyawan yang pulang cepat 15 orang (18,29%), di tahun 2018 karyawan yang tidak hadir 17 orang (20,73%), karyawan yang terlambat 22 orang (26,83%), karyawan yang pulang cepat sebanyak 25 orang (30,48%), di tahun 2019 karyawan yang tidak hadir 15 orang (18,29%) karyawan yang terlambat 16 orang (19,15%), karyawan yang pulang cepat 21 orang (25,6%), di tahun 2020 karyawan yang tidak hadir sebanyak 23 orang (28,04%), karyawan yang terlambat 19 orang (23,17%), karyawan yang pulang cepat 28 orang (34,14%).

Pada dasarnya tidak semua karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat tidak memiliki disiplin yang baik, ada karyawan yang memiliki disiplin yang baik seperti halnya melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan yang diberikan kepadanya. salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawan bagian tetap PT.Arvena Sepakat telah menetapkan peraturan mengenai disiplin seperti halnya sanksi dan tindakan perbaikan yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan. Contoh seperti peraturan mengenai absensi, apabila karyawan tidak masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai dengan

aturan yang telah ditetapkan dengan maksimal 3 kali dalam 1 bulan, maka pihak perusahaan akan memberikan teguran, apabila dengan teguran karyawan masih ada yang melanggar maka pihak perusahaan akan mengambil tindakan tegas yaitu memberikan surat peringatan kepada karyawan yang melanggar peraturan. Apabila karyawan ada kepentingan di luar perusahaan maka harus meminta izin terlebih dahulu sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Apabila karyawan tidak datang bekerja dengan alasan sakit, maka harus ada izin dan harus ada surat keterangan dokter yang menyatakan bahwa karyawan tersebut tidak dapat mengikuti kegiatan pekerjaan untuk beberapa hari.

Selain itu, untuk dapat melihat bagaimana disiplin kerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat dari target kerja dan realisasi produksi sawit yang dihasilkan, yang dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4

Target Kerja dan Realisasi Produksi Buah Kelapa Sawit PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2018-2020

No	Tahun	Estimet	Realisasi	Persentase Pencapaian Target
1	2016	5.280.000 ton	4.675.606 ton	89%
2	2017	5.300.000 ton	5.240.663 ton	99%
3	2018	5.300.000 ton	5.347.672 ton	100%
4	2019	5.450.000 ton	5.051.691 ton	93%
5	2020	6.000.000 ton	5.669.172 ton	94%

Sumber : PT. Arvena Sepakat,2021

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa target kerja dan realisasi produksi sawit PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu dalam 5 tahun terakhir, dimana pada tahun 2016 pencapaian target perusahaan dengan persentase 89%,

tahun 2017 persentase capaian target perusahaan yaitu 99% pada tahun 2018 persentase capaian target sebesar 100%, pada tahun 2019 capaian target perusahaan sebesar 93% dan pada tahun 2020 persentase capaian target perusahaan sebesar 94%.

Dari data target kerja dan realisasi karyawan pada PT. Arvena Sepakat diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, dimana hanya pada tahun 2018 target perusahaan yang mampu dicapai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi belum terealisasikan target produksi perusahaan diantaranya adalah karena buah kelapa sawit yang mengalami trek, kemudian karyawan yang belum mengelola kebun kelapa sawit dengan benar mulai dari perawatan tanamannya, pemupukan yang dilakukan seharusnya dilakukan 2 kali dalam setahun terkadang terlambat dilakukan dengan alasan bahwa belum ada intruksi dari atasan, dan pada saat panen karyawan bagian panen tidak tahu cara membersihkan gawangan atau memotong pelepah dengan benar dan karyawan yang belum sepenuhnya mengetahui apakah buah benar-benar sudah matang atau belum sehingga memanen buah kelapa sawit tanpa memperhatikan kematangan buah sawit, hal tersebut yang mengakibatkan menurunnya produktivitas sawit. Dengan ini menandakan bahwa kurangnya disiplin kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan dan juga berpengaruh terhadap produksi kelapa sawitnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas penulis tertarik melakukan sebuah penelitian terkait dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan**

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu”.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mengetahui dan menganalisis tentang Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu ?
2. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu ?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu

3. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan penyelesaian masalah bagi pihak PT. Arvena Sepakat dalam memahami tentang Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga permasalahan dapat terselesaikan dengan baik dan menjadi masukan di masa yang akan datang.

2. Bagi penulis

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat selama berada di bangku kuliah. penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan juga untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu

3. Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penelitian ini sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari 6 bagian, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan variabel penelitian, melampirkan penelitian terdahulu, kerangka penelitian serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang ada dalam penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, devnisi variabel penelitian, metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini menceritakan gambaran umum dari PT.Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB V: HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai uraian hasil dari penelitian tentang Pagaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, oleh karena itu karyawan dalam perusahaan harus bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan aturan, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan etika dan moral. (Afandi, 2018:83)

Menurut Hussein Fattah (2017:8) Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Maksudnya adalah bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut dapat dilihat dari kuantitas, kualitas dan waktu kerja.

Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2010:122) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing tugasnya untuk memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi, dan tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral maupun etika.

Fahmi dalam Dharma Tria Nugraha (2019:9) kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dihasilkan dari selama waktu yang sudah ditentukan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari kuantitas, kualitas dan waktu kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi sesuai dengan moral dan etika serta aturan yang tidak melanggar hukum.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi dapat berjalan karena adanya kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam sebuah organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2010:125) yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Kinerja karyawan baik buruknya terlihat dari bagaimana efektif dan efisiennya karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.. Efektifnya suatu organisasi bila tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Agar tercapainya tujuan organisasi salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para karyawan yang mendukung suatu organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam suatu organisasi yang baik, otoritas dan tanggung jawab sudah di sesuaikan dengan baik dan tidak ada tumpang tindih dari tugas yang diberikan kepada karyawan. Masing-masing karyawan yang ada dalam suatu organisasi tentunya sudah mengetahui apa yang sudah menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan otoritas dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi akan mendukung kinerja karyawannya.

3. Disiplin

Disiplin meliputi peraturan yang ada dalam suatu organisasi yang harus ditaati dan dihormati oleh para karyawan. Apabila peraturan yang ada dalam suatu organisasi diabaikan dan tidak di taati maka karyawan yang ada dalam sebuah organisasi memiliki disiplin yang buruk. Begitupun sebaliknya jika karyawan mentaati semua peraturan yang ditetapkan perusahaan hal tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik didalam organisasi.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir seseroang, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif karyawan yang ada dalam suatu organisasi merupakan pendorong kemajuan suatu organisasi yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:67) :

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensial atau dikenal dengan IQ dan kemampuan reality yaitu pengetahuan dan skill yang dimiliki oleh karyawan. Artinya karyawan dengan IQ diatas rata-rata dan latar belakang yang memadai dapat mengisi posisi di perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan itu karyawan akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja harus sesuai dengan profesinya.

b) Faktor motivasi

Motivasi bisa terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong karyawan agar lebih terarah dan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Afandi (2018:86) sebagai berikut :

1. kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang karyawan dalam bekerja, karyawan dapat menerima pekerjaan apabila suatu pekerjaan itu jelas seperti tugas yang diberikan.

3. Tingkat motivasi karyawan, merupakan daya energi yang mendorong kemudia mengarahkan serta mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi, yaitu keterampilan atau skill yang dimiliki oleh seorang karyawan.
5. Fasilitas kerja adalah seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja, yaitu perilaku kerja seorang karyawan yang kreatif dan juga inovatif.
7. Kepemimpinan, yaitu perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan karyawannya dalam bekerja.
8. Disiplin kerja, yaitu aturan yang dibuat oleh suatu perusahaan dengan tujuan agar karyawan patuh agar memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.3 Dimensi Kinerja dan Indikator-indikator Kinerja

Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya yang sesuai dengan unit kerja yang teradapat dalam organisasi, maka dari masing-masing unit yang ada dalam organisasi perlu dinilai kinerjanya agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Untuk itu seorang manajerlah yang harus mempunyai ukuran kinerja untuk mengukur kinerja para karyawannya. Untuk mengetahui kinerja karyawan seseorang diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Menurut Afandi (2017:89) dimensi beserta dengan indikator karyawan yang sesuai dengan penelitian ini yaitu :

- a. Dimensi hasil kerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja Ketelitian dalam mengerjakan tugas,kesalahan yang dibuat saat mengerjakan tugas, jumlah pekerjaan yang diselesaikan,tepat waktu dalam mengerjakan tugas.
- b. Perilaku kerja Kesungguhan dan tanggung jawab atas pekerjaan,kerjasama antar sesama pekerja, melakukan pekerjaan tanpa perintah dari atasan mampu bekerja sesuai dengan aturan perusahaan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Prawatya (2012:28) disiplin merupakan suatu sikap atau perbuatan yang dilakukan oleh karyawan untuk selalu mentaati peraturan yang ada dalam suatu perusahaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

Hasibuan dalam Jatilaksono RS (2016:5) menyatakan disiplin merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mantaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai sebuah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh norma-norma yang ada dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib yang dibuat oleh manajemen organisasi yang bertujuan agar orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut tunduk dan patuh terhadap tata tertib yang ada tanpa adanya paksaan, sehingga

terciptalah dengan adanya proses yang dilaksanakan yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan juga ketertiban. Afandi (2018:11).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan yang ada dengan senang hati, dengan mentaati serta mematuhi peraturan yang ada di suatu organisasi maka akan terciptanya ketaatan, ketertiban, kepatuhan dan keteraturan. Dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan optimal.

2.2.2 Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi menurut Keith Devis dalam Mangkunegara (2011:129) terdapat 3 bentuk dimensi disiplin kerja yang sesuai dengan penelitian ini yaitu :

1. Ketaatan waktu
2. Tanggung jawab Kerja
3. Disiplin Korektif

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:21) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah :

1. Ketaatan waktu merupakan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan mampu diikuti oleh perusahaan atau tidak yang meliputi masuk kerja dengan tepat waktu, penggunaan jam kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Tanggung jawab kerja merupakan sejauh mana tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan meliputi pengerjaan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak bekerja dengan alasan yang tidak jelas, konsisten dalam bekerja, bekerja secara etis.
3. Disiplin korektif merupakan upaya yang dilakukan untuk menyatukan peraturan yang ada dalam organisasi dan tetap mematuhi peraturan yang terarah sesuai dengan norma yang berlaku di sebuah perusahaan. Tindakan ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran tinggi, meliputi kesiapan menerima sanksi, izin apabila ada kepentingan diluar perusahaan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Edy Sutrisno (2016:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima atau imbalan yang diberikan kepada seseorang dari pekerjaan yang diselesaikannya. Besar kecilnya kompensasi yang didapatkan oleh seseorang harus sesuai dengan jerih payahnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Apabila seseorang menerima imbalan yang tidak sesuai maka hal tersebut dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang.

2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Dalam hal ini keteladanan pimpinan sangat diperhatikan, karena dalam lingkungan suatu perusahaan pimpinan akan diperhatikan apakah

sudah memiliki disiplin yang baik sehingga dapat diteladani oleh para karyawannya.

3. Aturan pasti yang menjadi pegangan perusahaan

Dalam aturan ini perusahaan pastinya sudah mempersiapkan aturan secara tertulis, karena jika tidak pasti sebuah aturan yang di buat maka tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

4. Keberanian seorang pimpinan dalam mengambil tindakan

Dalam sebuah perusahaan bila ada karyawan yang melanggar aturan yang telah dibuat maka pimpinan lah yang harus berani mengambil yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuat oleh karyawan seperti pemberian sanksi kepada yang melanggar.

5. Ada atau tidaknya pengawasan dari pimpinan

Dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus ada pengawasan langsung dari atasan agar pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan tidak ada yang melenceng.

6. Ada atau tidak perhatian kepada karyawan

Karyawan merupakan manusia yang memiliki karakter pribadi yang berbeda-beda. Dengan demikian, mereka membutuhkan perhatian dari atasannya seperti keluhan mereka yang ingin didengar, kemudian dicari jalan keluarnya. Dengan adanya pimpinan yang memberikan perhatian kepada para karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Kebiasaan-kebiasaan yang diciptakan untuk mendukung terciptanya disiplin seperti :

- 1) Saling menghormati satu sama lain, tidak pandang bulu.
- 2) Saling memberikan pujian kepada sesama rekan kerja ataupun atasan yang memberikan pujian kepada para karyawannya. Sehingga akan membuat para karyawan senang dengan pujian yang diberikan.
- 3) Memberi informasi bila akan meninggalkan tempat kerja dengan maksud dan tujuan yang jelas.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Hari Laksono (2015:2) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

Edy Sutrisno (2010:1) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku dalam suatu perusahaan, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah yang ada dalam organisasinya.

Irvan dalam Muhammad Busro (2018:5) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga hal tersebut menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma-norma yang harus diikuti oleh para karyawan karena budaya organisasi merupakan pedoman bagi suatu organisasi.

2.3.2 Indikator Budaya Organisasi

Robbins (2008) indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Inisiatif individu merupakan suatu hal yang dilakukan atas kesadaran diri sendiri seperti kebebasan mengeluarkan pendapat, memiliki nilai kejujuran dalam diri, mematuhi norma-norma perusahaan, mengikuti kegiatan yang ada didalam perusahaan, mampu menghargai serta mengingat sejarah organisasi.
2. Dukungan manajemen diperlukan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja dengan baik indikatornya meliputi memberikan dukungan kepada karyawan dalam hal positif, mengembangkan serta melatih kemampuan karyawan.
3. Kontrol dilakukan dengan tujuan agar karyawan tidak ada yang melenceng dalam melaksanakan pekerjaan, dengan indikator mengadakan pengawasan pada karyawan untuk melihat bagaimana perilaku karyawan.
4. Pengarahan dilakukan agar karyawan dapat mengetahui apa yang seharusnya baik dilakukan dan yang tidak baik untuk dilakukan dengan indikator menciptakan pemahaman karyawan, memotivasi untuk menyusun strategi yang jelas untuk masa yang akan datang.

2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins dalam Edy Sutrisno (2010:18) adapun fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Memberi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.
2. Timbulnya rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan adanya budaya organisasi, setiap orang yang bekerja pasti merasakan bahwa identitasnya dalam suatu organisasi itu jelas.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan pribadi.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Salah satu cara agar suatu organisasi tetap memiliki kondisi yang stabil haruslah ada kesatuan dari organisasi itu sendiri yang dieratkan oleh pemahaman budaya organisasi yang telah diterapkan oleh organisasi.

Dari keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk suatu perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitas nya dalam organisas, sehingga nilai-nilai yang ada didalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu yang ada dalam organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

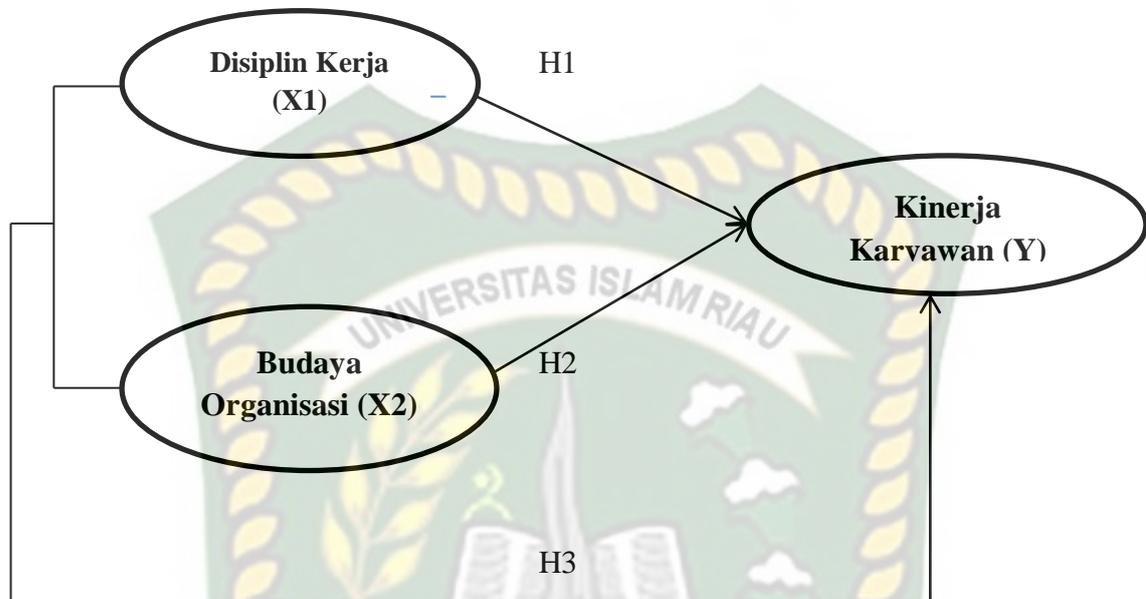
Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
Dharma Tria Nugraha (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan	1.variabel X1 adalah Budaya Organisasi 2.Variabel X2 adalah Disiplin Kerja	Lokasi Penelitian, variabel X1 budaya dan X2 Disiplin Kerja	Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Meda.
Raditya Singgih Jatilaksono (2016)	Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	X1 Disiplin Kerja X2 Budaya organisasi	Lokasi penelitian	Disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
Nurjanah (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	X1 Disiplin Kerja X2 Budaya Organisasi	Lokasi penelitian	Terdapat hubungan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap

	pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru			kinerja karyawan.
Mochammad Ery Putro Haryadi (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Arisma Dawindo Sarana)	1.X1 adalah Budaya Organisasi 2.X2 adalah Disiplin Kerja	Lokasi penelitian	Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Reksy Wahyu Pratama (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Bagian Kantor PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir	1.X1 adalah Budaya Organisasi 2.X2 adalah Disiplin Kerja	1. X1 Budaya Organisasi 2. X2 Disiplin Kerja 3. Lokasi Penelitian	Secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir.

2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



2.6 Hipotesis

Sugiyono (2017:105) hipotesis adalah pendugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hal tersebut dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan belum diperoleh melalui pengumpulan data yang diperoleh dari perusahaan.

Dalam penelitian ini dapat diuraikan dengan hipotesis seperti berikut :

H1: Diduga Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu

H2: Diduga Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

H3: Diduga Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis pada penelitian ini dapat dilihat pada table 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X1) Disiplin kerja merupakan suatu aturan dan tata tertib yang dibuat oleh suatu organisasi yang bertujuan agar karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut mentaati serta mematuhi peraturan yang ada dengan senang hati tanpa adanya paksaan sehingga terbentuklah perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan yang menunjukkan bahwa memiliki nilai-nilai ketaatan,	1. Ketaatan waktu 2. Tanggung jawab kerja	<ul style="list-style-type: none">• Masuk kerja tepat waktu• Penggunaan waktu secara efektif• Penggunaan jam kerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan• Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab• tidak bekerja dengan alasan yang tidak jelas• bekerja secara etis	Likert

	ketertiban, kepatuhan dan keteraturan (Afandi, 2018:11)	3. disiplin korektif	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiapan menerima sanksi • Melakukan tindakan perbaikan bagi karyawan yang melanggar peraturan • Konsisten dalam melaksanakan tugas • Selalu izin apabila ada kepentingan di luar perusahaan 	
2	Budaya Organisasi (X2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku dalam suatu perusahaan, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah yang ada dalam organisasi. (Edy Sutrisno, 2010:1)	1. inisiatif individu 2. dukungan manajemen 4. Pengarahan	<ul style="list-style-type: none"> • Kebebasan mengeluarkan pendapat • Kejujuran • Mematuhi norma-norma yang ada di dalam perusahaan • Mengikuti kegiatan penting yang ada di perusahaan • Saya mampu menghargai serta mengingat sejarah organisasi • Memberikan dukungan kepada karyawan • Mengembangkan serta melatih kemampuan karyawan • Mengadakan 	Like rt

			<p>pengawasan pada karyawan dan Menerapkan peraturan untuk melihat perilaku pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menciptakan pemahaman pegawai • Memberikan motivasi kepada karyawan untuk menyusun strategi yang jelas untuk masa yang akan datang. 	
3	<p>Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan aturan, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan etika dan moral. (Afandi, 2018:83)</p>	<p>1.hasil kerja</p> <p>2.perilaku kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam mengerjakan tugas • Kesalahan yang dibuat saat mengerjakan tugas • Jumlah pekerjaan yang diselesaikan • Tepat waktu dalam mengerjakan tugas • Kesungguhan dan tanggung jawab atas pekerjaan. • Kerjasama antar sesama pekerja. • Melakukan pekerjaan tanpa perintah dari atasan • Mampu bekerja sesuai dengan aturan perusahaan. 	Like rt

--	--	--	--	--

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Corper, dkk dalam **Sugiyono (2017:136)** menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Element populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang akan diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan bagian tetap pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu dimana jumlahnya sebanyak 82 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik non probability yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:144) sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, data yang didapatkan langsung oleh peneliti dari perusahaan.
2. Data sekunder, yaitu data yang didapatkan dari perusahaan sebagai data pendukung atau tambahan dalam kelengkapan penelitian seperti struktur

organisasi perusahaan, kemudian jumlah karyawan serta buku yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data observasi ini adalah proses-proses pengamatan dan ingatan dimana peneliti datang langsung ke perusahaan untuk mengamati permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

2. Wawancara

Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara wawancara langsung kepada pihak yang bersangkutan seperti pimpinan dari perusahaan yang akan diteliti setelah melihat adanya permasalahan di dalam perusahaan.

3. Kuesioner/Angket

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dibuat oleh penulis kemudian diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang akan diberikan kepada responden adalah dalam bentuk skala likert dengan beberapa kriteria yang harus diisi, yaitu :

No	Kriteria	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

4. Dokumentasi, yang merupakan teknik yang digunakan dengan tujuan mengumpulkan data yang berupa surat kabar, majalah, artikel dan sejenis lainnya yang mengandung penjelasan mengenai fenomena aktual yang sesuai dengan penelitian ini.

3.6 Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

b. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum **Sugiyono (2017:232)**.

1) Uji Insatrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila isi dari pertanyaan ataupun pernyataan yang ada di dalam kuesioner itu dapat mengungkap sesuatu yang

akan diukur oleh kuesioner tersebut **Sugiyono (2017:203)**. Dapat diuji validitas suatu kuesioner dengan melihat korelasi antara skor setiap item dalam kuesioner dengan total skor yang akan diukur. Hal tersebut dapat dilihat dengan menggunakan coefficient correlation pearson dalam SPSS. Panduan dalam mengambil suatu keputusan dengan membandingkan nilai r yang dihitung dengan nilai r tabel dengan derajat $(n-2)$. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan alfa tertentu maka signifikan, dengan itu dapat disimpulkan bahwa pertanyaan ataupun pernyataan yang ada didalam kuesioner valid.

- b. Setelah melalui tahap uji validitas, maka selanjutnya adalah dengan menguji suatu kuesioner itu dengan uji reliabilitas. Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsisten atau tidak nya suatu alat ukur, apakah alat ukur tersebut dapat diandalkan apabila pengukuran diulang. Reliabilitas dapat digunakan dengan Cronbach Alpha dimana dengan kriteria pengujian :
 - a. Jika nilai koefisien reliabilitas dengan nilai Cronbach Alpha $>0,60$ maka reliabel suatu alat ukur.
 - b. Jika nilai koefisien reliabilitas dengan nilai Cronbach Alpha $<0,60$ maka tidak reliabel suatu alat ukur.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Dilakukan uji normalitas data bertujuan untuk melihat dan mengetahui dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. **Juliandi dan Irfan dalam Nugraha (2019:64)**.

Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau yang mendekati normal. Uji normalitas data memiliki cara untuk menguji apakah suatu distribusi tersebut normal atau tidak, yaitu dengan cara pendekatan grafik scatter plot dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal, pengambilan keputusannya adalah jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti di sepanjang garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi ataupun sempurna diantara variabel independen. Cara untuk mengetahui multikolinearitas dalam model regresi dilihat dari TOL (tolerance) dan nilai faktor inflasi varian (variance inflasi factor/VIF). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila variabel independen memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 maka terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, disebut dengan homoskedastisitas. Apabila varian residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas. Untuk dapat membuktikan ada atau tidaknya

heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan cara melihat grafik scatter plot, apabila terdapat titik yang membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang kemudian melebar dan kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas. Begitu sebaliknya apabila tidak ada titik yang membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. **Juliandi dan Irfan** dalam **Nugraha (2019:64)**.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan bertujuan untuk mengetahui bentuk pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2017:305)

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

b₁b₂ = koefisien regresi

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Budaya organisasi

4) Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) digunakan bertujuan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (satu per satu). **Sugiyono (2010:214)**, dengan rumus yang digunakan yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = Nilai t
 r = Koefesien korelasi
 n = Jumlah sampel penelitian

Uji parsial dilakukan dengan memiliki kriteria dalam pengambilan keputusan, sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

b. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan bertujuan untuk mengetahui besarnya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan uji simultan dimaksudkan untuk

mengukur besarnya pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji simultan (uji F) ini dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan nilai alpha 0,05 dengan kriteria berikut :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan bertujuan untuk mengetahui persentase variabel bebas secara bersama-sama dan dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi adalah nol dan satu. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) = 0 artinya adalah variabel bebas tidak dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) = 1 artinya adalah variabel bebas dapat memberika informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Arvena Sepakat bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang didirikan pada tanggal 2 Juni 1995, yang berada di Sei. Pejangki, Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Lokasi areal perkebunan kelapa sawit PT. Arvena Sepakat secara administratif berada di kawasan 5 desa yaitu desa Sei Pejangki, Kuala Kilan, Aur Cina, Puntianai, Alim dan Sipang dengan batas wilayah sebelah utara perbatasan dengan Kecamatan Seberida, sebelah Selatan taman Nasional Bukit Tiga Puluh, sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Rakit Kulim, sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Batang Gangsal. PT. Arvena Sepakat memiliki luas areal kebun sawit sebanyak 1.660,385 ha dengan luas panen 1.486,595 ha.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

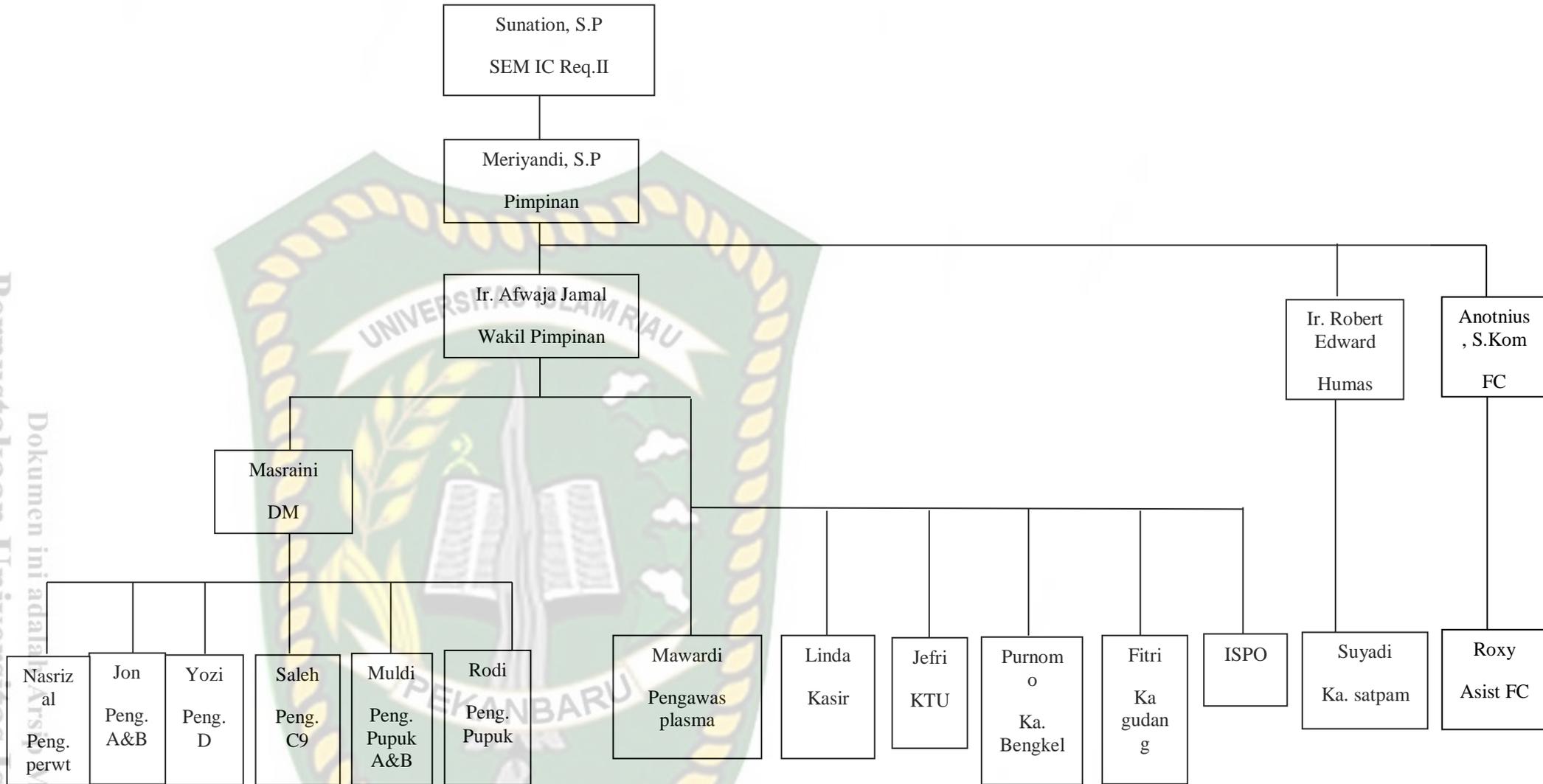
4.2.1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan agrobisnis terkemuka dan terpercaya, mengutamakan kepuasan stakeholders dan pelanggan serta kepedulian yang tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional.

4.2.2. Misi Perusahaan

1. Mengelola perusahaan dengan good management dan strong leadership, memposisikan sumber daya manusia ssebagai aset yang bernilai serta mengedepankan kesejahteraan karyawan.
2. Menjalankan operasi dengan efisien, berkualitas dan produktifitas yang tinggi sehingga memenuhi kepuasan stakeholder dan planggan
3. Menghasilkan produk yang dibutuhkan pasar dan mempunyai nilai tambah tinggi dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan
4. Semangat untuk secara terus menerus menggali ide-ide baru serta menerapkannya untuk menghasilkan organisasi yang inovatif
5. Kesempatan yang sama kepada setiap individu untuk meningkatkan kopetensi dan pengembangan karir akan menciptakan susana kerja yang kondusif bagi peningkatan produktifitas organisasi.

4.3 Struktur Organisasi PT. Arvena Sepakat



4.4 Keterangan Jabatan

Berdasarkan struktur organisasi diatas dapat dijelaskan tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi sesuai dengan jabatannya.

1. Senior Estate Manager
 - a. Bertugas mengontrol banyaknya perusahaan salah satunya adalah PT. Arvena Sepakat.
 - b. Mengatur serta mengendalikan organisasi.
 - c. Mengatur kegiatan perkebunan PT. Arvena Sepakat agar terpelihara dengan baik.
 - d. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan administrasi dan pelaporan yang berada dalam tanggung jawabnya.
 - e. Membimbing serta membina dan juga memperhatikan seluruh anggota yang berada dibawah tanggung jawabnya.
2. Pimpinan
 - a. Membantu pimpinan dalam membuat program kerja untuk jangka pendek maupun jangka panjang, membantu dalam pelaksanaan dan juga dalam pengorganisasiannya.
 - b. Mewakikan pimpinan jika pimpinan berhalangan hadir untuk acara penting.
 - c. Melaksanakan delegasi dan wewenang tugas yang diberikan dari pimpinan .
 - d. Melakukan pengawasan intern bertujuan untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan tugas yang diberikan telah dikerjakan sesuai

dengan rencana kerja dan kemudian melaporkan hasil daripada pengawasan tersebut kepada pimpinan.

3. Divisi Manager
 - a. Membantu pekerjaan pimpinan di lapangan
 - b. Menyusun rencana kerja harian
 - c. Memberikan informasi yang akurat
 - d. Mengoptimalkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan
4. Asisten afdeling
 - a. Bertugas mengurus kebun sekian hektar dengan pembagian menjadi 5 bagian, yaitu afdeling a,b,c,d dan afdeling d
5. Humas
 - a. Menyambut dan melayani tamu yang akan datang ke perusahaan.
 - b. Menghadiri setiap kegiatan yang diadakan di dalam perusahaan maupun undangan-undangan yang diterima dari masyarakat ataupun dari perusahaan lain.
 - c. Koordinasi yang dilakukan yang berhubungan dengan perusahaan.
 - d. Pembinaan yang dilakukan setiap kali mendengarkan serta menerima saran yang diajukan oleh masyarakat untuk ditindak lanjuti oleh pimpinan perusahaan.
6. FC dan Asist FC (*Financial Chief*)
 - a. Bertugas mengontrol keuangan perusahaan dan memberikan laporan keuangan kepada stakeholders.
 - b. Menentukan bagaimana kebijakan yang akan diambil yang berhubungan dengan keuangan berdasarkan kondisi dari perusahaan.

7. Kepala Tata Usaha
 - a. Mengkoordinasikan tugas yang diberikan oleh pimpinan
 - b. Menyusun laporan keuangan.
 - c. Menyusun laporan keuangan mulai dari pemasukan serta pengeluaran.
 - d. Penyusunan anggaran biaya harian, bulanan dan tahunan.
8. Kepala Satpam
 - a. Bertanggung jawab atas ketertiban, kenyamanan dan keamanan perusahaan.
 - b. Melakukan pembinaan dan pelatihan yang dilakukan guna meningkatkan kedisiplinan anggota satpamnya.
 - c. Melakukan pengawasan terhadap keamanan yang dilakukan oleh anggota satpamnya.
 - d. Melakukan pengawasan sesuai dengan SOP (*standard Operation Prosedure*).
 - e. mengambil langkah dalam menentukan keputusan apabila ada permasalahan yang ada di lapangan dan melaporkan permasalahan tersebut jika masalah tidak dapat diselesaikan.
9. Kepala Gudang
 - a. Bertugas dalam persediaan barang-barang yang dibutuhkan oleh perusahaan di gudang.
 - b. Membuat laporan atas penerimaan serta pengeluaran barang yang ada di perusahaan.
 - c. Memastikan barang-barang yang diterima sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

10. Kepala Bengkel

- a. Bertugas dalam pengecekan alat transportasi yang digunakan oleh perusahaan untuk pengangkutan buah kelapa sawit.
- b. Memperbaiki kendaraan yang rusak.
- c. Membuat laporan atas transportasi yang digunakan apabila ada kerusakan dan membutuhkan biaya ke perusahaan.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menganalisis dan membahas penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui kondisi pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

5.1 Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat yang berjumlah sebanyak 82 karyawan. Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini digunakan teknik non probability sampling atau sampel jenuh yaitu jumlah populasi dijadikan sampel, maka sampel pada penelitian ini sebanyak 82 karyawan. Berikut merupakan uraian karakteristik responden untuk mengetahui identitas responden yang terdiri dari umur responden, jenis kelamin dan pendidikan terakhir responden.

5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan cepat atau lambatnya seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dimana hal tersebut dapat menentukan kinerja yang dihasilkan. Adapun tingkatan umur karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1
Tingkatan Umur Karyawan Bagian Tetap
PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu

No	Umur Responden (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	21-30	25	30,5%
2	31-40	27	32,9%
3	41-50	20	24,4%
4	51-60	10	12,2%
Jumlah		82	100%

Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa tingkat umur responden karyawan PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu yang berumur 21-30 sebanyak 25 karyawan (30,5%), yang berumur 31-40 tahun sebanyak 27 karyawan (32,9%), yang berumur 41-50 tahun sebanyak 20 karyawan (24,4%) dan selanjutnya tingkat umur 51-60 tahun sebanyak 10 karyawan (12,2%).

Dapat dilihat bahwa karyawan yang paling dominan adalah karyawan yang berumur 31-40 tahun dikarenakan perusahaan mempekerjakan karyawan yang lebih berpengalaman mengenai dunia pekerjaan dan di umur 21-30 dikarenakan karyawan yang ada pada umur 21 sampai dengan 30 merupakan karyawan yang masih memiliki energi yang kuat dalam bekerja.

5.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seorang karyawan. Dapat diketahui bahwa jenis kelamin juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Jenis kelamin dapat menentukan kecepatannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan bagian tetap yang bekerja di PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini.

Tabel 5.2

**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan Bagian Tetap
PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	57	69,5%
2	Perempuan	25	30,5%
Jumlah		82	100%

Data Olahan, SPSS

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57 karyawan (69,5%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 karyawan (30,5%).

Dengan hal yang demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut didasari dengan beberapa hal dimana perusahaan yang banyak mempertimbangkan hal-hal terkait dengan bidang pekerjaan, dimana PT. Arvena Sepakat memang lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin bagus kinerja yang dihasilkan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi pendidikan semakin banyak ilmu pengetahuan yang dimiliki maka akan lebih optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Untuk lebih jelas terkait dengan tingkat pendidikan karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini.

Tabel 5.3

**Tingkat Pendidikan Karyawan Bagian Tetap
PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	9	11,0%
2	SMP	10	12,2%
3	SMA	33	40,2%
4	D3	7	8,5%
5	S1	23	28,0%
Jumlah		82	100%

Data Olahan, SPSS

Dapat dilihat pada tabel 5.3 diatas bahwa karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 82 karyawan dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 9 karyawan (11,9%), tingkat pendidikan SMP 10 karyawan (12,2%), tingkat pendidikan SMA sebanyak 33 orang (40,2%), tingkat

pendidikan D3 sebanyak 7 karyawan (8,5%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 23 karyawan (28,0%).

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu adalah SMA.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dilihat dengan melihat korelasi antara skor setiap item dalam kuesioner dengan total skor yang akan diukur. Hal tersebut dapat dilihat dengan melihat *coefficient correlation pearson* dalam SPSS. Dalam pengambilan keputusan menggunakan panduan dengan membandingkan nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka signifikan dengan kesimpulan suatu item kuesioner itu valid. Untuk melihat validitas suatu kuesioner dari setiap variabel dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4
Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien korelasi	r tabel	Sig	Status
Disiplin	X1.1	0,636	0,2172	0,000	Valid
	X1.2	0,710	0,2172	0,000	Valid
	X1.3	0,576	0,2172	0,000	Valid
	X1.4	0,427	0,2172	0,000	Valid
	X1.5	0,423	0,2172	0,000	Valid
	X1.6	0,414	0,2172	0,000	Valid
	X1.7	0,435	0,2172	0,000	Valid
	X1.8	0,494	0,2112	0,000	Valid
	X1.9	0,692	0,2172	0,000	Valid
	X1.10	0,629	0,2172	0,000	Valid

Lanjutan

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Status
Budaya Organisasi	X2.1	0,604	0,2172	0,000	Valid
	X2.2	0,585	0,2172	0,000	Valid
	X2.3	0,680	0,2172	0,000	Valid
	X2.4	0,450	0,2172	0,000	Valid
	X2.5	0,700	0,2172	0,000	Valid
	X2.6	0,495	0,2172	0,000	Valid
	X2.7	0,394	0,2172	0,000	Valid
	X2.8	0,517	0,2172	0,000	Valid
	X2.9	0,534	0,2172	0,000	Valid
	X2.10	0,276	0,2172	0,012	Valid
Kinerja	Y.1	0,496	0,2172	0,000	Valid
	Y.2	0,654	0,2172	0,000	Valid
	Y.3	0,483	0,2172	0,000	Valid
	Y.4	0,809	0,2172	0,000	Valid
	Y.5	0,580	0,2172	0,000	Valid
	Y.6	0,544	0,2172	0,000	Valid
	Y.7	0,519	0,2172	0,000	Valid
	Y.8	0,755	0,2172	0,000	Valid

Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel 5.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai $r_{hit} > r_{tabel}$ dimana r tabel didapatkan dari $df = (N-2) = 82-2 = 80$ dengan $\alpha = 5\%$ maka dapatlah 0,2172 dengan nilai signifikan masing-masing item lebih kecil dari 0,05 maka valid suatu kuesioner dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang sudah dihitung menggunakan SPSS versi 25 dan didapatkan hasil yang dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas reliabel	Status
1	Disiplin	0,771	0,60	Reliabel
2	Budaya organisasi	0,675	0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,746	0,60	Reliabel

Data diolah, 2021

Pengujian reliabilitas dilihat berdasarkan nilai Cronbach Alpha jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka reliabel suatu kuesioner. Dari tabel 5.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing-masing lebih besar dari 0,60 maka reliabel suatu kuesioner.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

5.3.1 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mantaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan.

Pada penelitian ini dalam mengukur variabel disiplin kerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu melalui beberapa dimensi yaitu : ketaatan waktu, tanggung jawab kerja dan disiplin korektif. Untuk dapat melihat tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel disiplin kerja (X1) dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

1. Dimensi ketaatan waktu

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Datang Untuk Bekerja Dengan Tepat Waktu Pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	27	32,9%	5
2	Setuju	45	54,9%	4
3	Kurang setuju	10	12,2%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan tertinggi dari 82 responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 45 responden dengan persentase 54,9%, yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 32,9%, yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 12,2%. Maka dikategorikan bahwa tanggapan responden mengenai karyawan datang bekerja dengan tepat waktu banyak yang memberi tanggapan setuju.

Dari hasil pengamatan lapangan bahwa karyawan mayoritas memberikan tanggapan setuju dengan alasan bahwa mereka selalu datang kerja dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan akan berangkat kerja pada pagi hari dimulai dari jam 07:00 dikarenakan harus absen dengan menggunakan finger print dengan kehadiran paling lambat jam 07:30. Sedangkan untuk karyawan yang memberikan tanggapan kurang setuju adalah ia menganggap bahwa mereka masih datang terlambat untuk masuk kerja dan

kebanyakan yang terlambat itu adalah karyawan bagian lapangan dengan alasan bahwa mereka harus mengantarkan anak mereka ke sekolah dan kegiatan lainnya seperti memasak pagi bagi ibu-ibu yang bekerja di perusahaan di bagian lapangan.

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Memanfaatkan Waktu Secara Efektif Dalam Mengerjakan Tugas

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	22	26,8%	5
2	Setuju	51	62,2%	4
3	Kurang setuju	9	11,0%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : Data diolah,2021

Dari tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa jawaban tertinggi dari 82 responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 51 responden dengan persentase 62,2%, yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 26,8% dan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 11,0%. Maka dapat dikategorikan bahwa tanggapan responden mengenai karyawan yang dapat memanfaatkan waktu secara efektif dalam mengerjakan tugas banyak yang memberi tanggapan setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mayoritas memberikan tanggapan setuju terkait dengan pemanfaatan waktu secara efektif dalam mengerjakan tugas dikarenakan mereka menganggap bahwa mereka sudah memanfaatkan waktu secara efektif dalam mengerjakan tugas. Adapun responden

yang memberikan tanggapan kurang setuju dikarenakan mereka merasa bahwa masih tidak efektif dalam memanfaatkan waktu nya dalam pengerjaan tugas.

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Sesuai dengan Jam Kerja yang ditetapkan Perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	13	15,9%	5
2	Setuju	50	61,0%	4
3	Kurang setuju	18	22,0%	3
4	Tidak setuju	1	1,2%	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.8 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 13 karyawan dengan persentase 15,9%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 50 karyawan dengan persentase 61,0% yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 18 karyawan dengan persentase 22,0% dan yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan persentase 1,2%. Dapat dikategorikan bahwa tanggapan responden mengenai bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan paling banyak adalah tanggapan setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mayoritas memberikan tanggapan mengenai bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan paling banyak adalah tanggapan setuju dengan anggapan bahwa mereka sudah baik dalam bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Adapun yang memberikan tanggapan kurang setuju dan tidak setuju dengan alasan bahwa mereka belum bisa bekerja sesuai dengan jam kerja dimana terkadang perusahaan

menambah jam kerjanya yang biasa disebut lembur kerja apabila ada pekerjaan yang belum terselesaikan dan esok harinya sudah harus dilaporkan.

2. Dimensi tanggung jawab kerja

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Selalu Konsisten dalam Bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	17	20,7%	5
2	Setuju	61	74,4%	4
3	Kurang setuju	4	4,9%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah,2021

Dari tabel 5.9 di atas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 17 karyawan dengan persentase 20,7%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 61 karyawan dengan persentase 74,4% dan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 4 karyawan dengan persentase 4,9%.

Dari hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa responden paling banyak memberikan tanggapan setuju dengan arti bahwa mereka sudah cukup konsisten dalam bekerja. Adapun yang memberikan tanggapan kurang setuju dengan alasan bahwa mereka masih belum konsisten dalam bekerja dimana masih ada yang bolos kerja dan juga mereka apabila ada masalah di kehidupan pribadinya maka akan terbawa ke kehidupan kerja sehingga mempengaruhinya dalam bekerja.

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Mengerjakan Tugas dengan Penuh Tanggung Jawab

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	31	37,8%	5
2	Setuju	49	59,8%	4
3	Kurang setuju	2	2,4%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah,2021

Dari tabel 5.20 diatas dapat dilihat bahwa yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 31 karyawan dengan persentase 37,8%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 49 karyawan dengan persentase 59,8% dan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 2 karyawan dengan persentase 2,4%.

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa responden mayoritas memberikan tanggapan setuju dengan artian bahwa karyawan sudah bertanggung jawab atas apa yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun yang memberi tanggapan kurang setuju adalah mereka yang beranggapan bahwa mereka kurang dalam tanggung jawabnya dalam mengerjakan tugas seperti halnya lebih mementingkan hal lain daripada pekerjaannya.

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang tidak Bekerja dengan Alasan yang Tidak Jelas

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	17	20,7%	5
2	Setuju	54	65,9%	4
3	Kurang setuju	11	13,4%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.11 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberi tanggapan sangat setuju sebanyak 17 karyawan dengan persentase 20,7%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 54 karyawan dengan persentase 65,9% dan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 11 karyawan dengan persentase 13,4%.

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responde memberikan tanggapan setuju dengan alasan bahwa mereka memang tidak pernah tidak bekerja dengan alasan yang tidak jelas seperti halnya ada kegiatan yang memang mengahruskan untuk dihadiri maka ia tidak datang untuk bekerja dengan alasan yang dapat diterima. Adapun yang memberikan tanggapan kurang setuju dengan alasan bahwa mereka pernah tidak datang bekerja dengan tidak memberikan keterangan yang jelas.

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menjaga Etika di dalam Lingkungan Perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	27	32,9%	5
2	Setuju	51	62,2%	4
3	Kurang setuju	3	3,7%	3
4	Tidak setuju	1	1,2%	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah,2021

Dari tabel 5.12 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 27 karyawan dengan persentase 32,9%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 51 karyawan dengan persentase 62,2%, yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 3 karyawan dengan persentase 3,7% dan yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan persentase 1,2%.

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa responden mayoritas memberikan tanggapan setuju dengan alasan bahwa mereka menjaga etika dalam bekerja dengan baik. Karyawan menganggap bahwa etika dalam bekerja memanglah penting. Adapun yang memberikan tanggapan kurang setuju dan tidak setuju adalah dikarenakan setiap individu memiliki kriteria, watak dan kepribadian yang berbeda-beda sehingga

3. Dimensi disiplin korektif

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Mengenai Sanksi yang Siap diterima Oleh Karyawan Apabila Melanggar Peraturan yang ditetapkan Perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	15	18,3%	5
2	Setuju	58	70,7%	4
3	Kurang setuju	9	11,0%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.12 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 15 karyawan dengan persentase 18,3%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 58 karyawan dengan persentase 70,7% dan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 9 karyawan dengan persentase 11,0%.

Dari tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju terkait dengan sanksi yang siap diterima apabila melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan dengan alasan bahwa memang sanksi yang akan diterima tersebut bisa membuat karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan tidak akan melanggarnya lagi. Adapun yang memberikan tanggapan kurang setuju dengan anggapan bahwa mereka belum bisa sepenuhnya mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan oleh karena itu mereka beranggapan kurang setuju atas sanksi yang akan diterima jika melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Siap Melakukan Tindakan Perbaikan apabila Melanggar Peraturan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	24	29,3%	5
2	Setuju	57	69,5%	4
3	Kurang setuju	1	1,2%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.13 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 24 karyawan dengan persentase 29,3%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 47 karyawan dengan persentase 69,5% dan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 1 karyawan dengan persentase 1,2%.

Dari hasil penelitian diatas mayoritas memberikan tanggapan setuju dengan alasan bahwa memang perlu dilakukan tindakan perbaikan apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, tujuan dari tindakan perbaikan yang dilakukan adalah untuk memberikan pelajaran kepada karyawan agar berbuat sesuai dengan aturan yang ada di dalam perusahaan. Adapun yang memberikan tanggapan kurang setuju adalah ia beranggapan bahwa tindakan perbaikan tidak begitu diperlukan.

Tabel 5.15

**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Izin Apabila ada
Kepentingan di luar Perusahaan**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	25	30,5%	5
2	Setuju	51	62,2%	4
3	Kurang setuju	5	6,1%	3
4	Tidak setuju	1	1,2%	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.14 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 25 karyawan dengan persentase 30,5%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 51 karyawan dengan persentase 62,2%, yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 5 karyawan dengan persentase 6,1% dan yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan persentase 1,2%.

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dengan alasan apabila karyawan tidak bisa masuk kerja maka akan melakukan sistem perizinan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Biasanya karyawan yang tidak bisa masuk kerja ada beberapa alasan seperti sakit, adanya kemalangan, cuti dan ada beberapa alasan lainnya yang bersifat penting. Adapun responden yang memberikan tanggapan kurang setuju dan tidak setuju adalah apabila karyawan ada tugas di luar kota mereka menganggap jika tidak masuk kerja dengan alasan kepentingan perusahaan maka tidak perlu izin lagi karena pekerjaan yang dilakukannya adalah untuk kepentingan perusahaan.

Untuk lebih jelas mengenai tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut ini:

Tabel 5.16

Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya selalu datang kerja tepat waktu	27	45	10	0	0	
	Bobot nilai	135	180	30	0	0	345
2	Saya dapat memanfaatkan waktu secara efektif dalam mengerjakan tugas	22	51	9	0	0	
	Bobot nilai	110	204	27	0	0	341
3	Saya selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan	13	50	18	1	0	
	Bobot nilai	65	200	54	2	0	321
4	Saya selalu konsisten dalam bekerja	17	61	4	0	0	
	Bobot nilai	85	244	12	0	0	341
5	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	31	49	2	0	0	
	Bobot nilai	155	196	6	0	0	357
6	Saya tidak pernah tidak bekerja dengan alasan yang tidak jelas	17	54	11	0	0	
	Bobot nilai	85	216	33	0	0	334
7	Saya selalu menjaga etika di dalam lingkungan perusahaan	15	58	9	0	0	
	Bobot nilai	75	232	27	0	0	334
8	Sanksi yang siap saya terima apabila melanggar peraturan perusahaan	24	57	1	0	0	
	Bobot nilai	120	228	3	0	0	351
9	Saya bersedia melakukan tindakan perbaikan apabila melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan	25	51	5	1	0	
	Bobot nilai	125	204	15	2	0	346
10	Saya selalu izin apabila ada	27	51	3	1	0	

	kepentingan perusahaan diluar						
	Bobot nilai	135	204	9	2	0	350
	Total skor						3.420
	Skor tertinggi = skor tertinggi (skala) x jumlah indikator x jumlah responden						4100
	Skor terendah = skor terendah (skala) x jumlah indikator x jumlah responden						820

Sumber : data diolah,2021

Dari tabel 5.16 diatas dapat dilihat bahwa total skor keseluruhan dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 3.420. Adapun nilai maksimal dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 4100 dan nilai terendahnya sebesar 820. Untuk mengetahui nilai interval koefisien dari variabel ini adalah sebagai berikut:

Interval koefisien = nilai maksimal – nilai minimal

$$\frac{\text{Skor}}{5}$$

$$= \frac{4100-820}{5}$$

$$= 656$$

Jadi, nilai interval koefisiennya adalah 656 dengan ketentuan sebagai berikut:

Sangat baik : 3.444-4100

Baik : 2.788-3.444

Cukup baik : 2.132-2.788

Kurang baik : 1.476-2.132

Tidak baik : 820-1.476

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel disiplin kerja (X1), kategori jawaban responden secara keseluruhan ialah baik karena total skor untuk variabel disiplin kerja sebesar 3.420 berada pada range 2.788-3.444.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu tergolong dalam kategori baik, dimana karyawan sudah memiliki disiplin yang baik sehingga karyawan terlatih dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan jarang terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

5.3.2 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku dalam suatu perusahaan, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah yang ada dalam organisasinya.

Pada penelitian ini untuk mengukur Budaya Organisasi karyawan PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu melalui beberapa dimensi yaitu : inisiatif individu, dukungan manajemen dan pengarahan.

1. Dimensi inisiatif individu

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Mematuhi Norma-norma yang ada di dalam Perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	25	30,5%	5
2	Setuju	51	62,2%	4
3	Kurang setuju	6	7,3%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.17 diatas dapat dilihat bahwa responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 25 karyawan dengan persentase 30,5%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 51 karyawan dengan persentase 62,2% dan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 6 karyawan dengan persentase 7,3%.

Dari tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden beranggapan setuju mengenai karyawan yang selalu mematuhi norma-norma yang ada di dalam perusahaan dengan alasan bahwa karyawan sudah cukup baik dalam mematuhi norma-norma yang ada di dalam perusahaan, norma yang dimaksud adalah aturan yang dibuat untuk boleh atau tidaknya dilakukan oleh karyawan yang sifatnya mengikat. Adapun yang memberi tanggapan kurang setuju adalah dengan alasan bahwa ia merasa bahwa dirinya belum sepenuhnya mematuhi norma yang ada di dalam perusahaan.

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Memunyai Nilai Kejujuran dalam Bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	10	12,2%	5
2	Setuju	54	65,9%	4
3	Kurang setuju	16	9,5%	3
4	Tidak setuju	2	2,4%	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah,2021

Dari tabel 5.18 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 10 karyawan dengan persentase 12,2%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 54 karyawan dengan persentase 65,9%,

yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 16 karyawan dengan persentase 9,5% dan yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 2 karyawan dengan persentase 2,4%.

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden beranggapan setuju dengan alasan bahwa nilai kejujuran memang suatu hal yang penting dan harus dimiliki oleh setiap individu. Dengan nilai jujur yang ada pada diri seseorang maka akan terbentuk reputasi yang baik mengenai diri. Adapun responden yang memberikan tanggapan kurang setuju dan tidak setuju dengan alasan bahwa ia belum memiliki nilai kejujuran dalam bekerja, hal tersebut harus lebih diperhatikan oleh manajer apabila ada karyawan yang tidak memiliki nilai kejujuran dalam diri karena orang yang tidak jujur bisa saja menghalalka segala cara untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan bisa merugikan berbagai pihak.

Tabel 5.19

Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Selalu Memberikan Kepercayaan dan Kebebasan Berpendapat Kepada Karyawan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	11	13,4%	5
2	Setuju	45	54,9%	4
3	Kurang setuju	25	30,5%	3
4	Tidak setuju	1	1,2%	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.19 di atas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 11 karyawan dengan persentase 13,4%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 45 karyawan dengan persentase sebesar

54,9% yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 25 dengan persentase 30,5% dan yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan persentase 1,2%.

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan pendapat setuju dengan alasan bahwa bebas mengeluarkan pendapat menjadi salah satu hal yang menjadi perlu bagi setiap karyawan karena mereka bisa ikut berpartisipasi dalam mengeluarkan pendapatnya masing-masing dengan tujuan kemajuan perusahaan. Adapun yang berpendapat kurang setuju dan tidak setuju adalah dengan alasan bahwa mereka merasa pendapat yang dikemukakan oleh mereka tidak pernah di dengar oleh pihak pimpinan sehingga itu menjadi alasan mereka memilih kurang setuju dan tidak setuju.

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Selalu Mengikuti Kegiatan Penting yang ada di dalam Perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	9	11,0%	5
2	Setuju	69	84,1%	4
3	Kurang setuju	4	4,9%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		81	100%	

Sumber : data diolah,2021

Dari tabel 5.20 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan pendapat sangat setuju sebanyak 9 karyawan dengan persentase 11,0%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 69 karyawan dengan persentase 84,1% dan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 4 karyawan dengan persentase 4,9%.

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dengan alasan bahwa mereka selalu mengikuti kegiatan penting yang dilaksanakan oleh perusahaan dengan tujuan kemajuan perusahaan untuk masa yang akan datang. Adapaun yang memberikan tanggapan kurang setuju ia beranggapan bahwa kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan tidak ada kaitannya dengan dirinya sehingga mereka memilih kurang setuju terkait dengan karyawan yang selalu mengikuti kegiatan penting yang dilakukan oleh perusahaan.

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menghargai Serta Mengingat Sejarah Organisasi Perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	37	45,1%	5
2	Setuju	30	36,6%	4
3	Kurang setuju	15	18,3%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah,2021

Dari tabel 5.21 diatas dapat dilihat bahwa yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 37 karyawan dengan persentase 45,1%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 30 karyawan dengan persentase 36,6% dan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 15 karyawan dengan persentase 18,3%.

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan alasan bahwa sudah baik

karyawan dalam menghargai serta mengingat sejarah organisasi perusahaan. Dimana sejarah organisasi perlu diingat dan dihargai untuk mengenang bagaimana perkembangan dari zaman ke zaman suatu perusahaan tersebut.

2. Dimensi dukungan manajemen

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Mendapatkan Dukungan dari Pimpinan Maupun Rekan Kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	26	31,7%	5
2	Setuju	56	68,3%	4
3	Kurang setuju	-	-	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.22 diatas dapat dilihat bahwa yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 26 karyawan dengan persentase 31,7% dan yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 56 karyawan dengan persentase 68,3%.

Dari hasil tanggapan responden mayoritas memberikan tanggapan setuju dengan alasan bahwa dukungan dari pihak pimpinan maupun rekan kerja menjadi hal yang sangat berarti dikarenakan bisa memotivasi diri untuk bekerja lebih giat lagi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Mendapatkan Pelatihan dan Pengembangan dari Perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	11	13,4%	5
2	Setuju	65	79,3%	4
3	Kurang setuju	6	7,3%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.23 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 11 karyawan dengan persentase 13,4%, yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 65 karyawan dengan persentase 79,3% dan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 6 karyawan dengan persentase 7,3%.

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberi tanggapan setuju dengan alasan bahwa pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan sudah cukup baik. Pelatihan dan pengembangan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Dimensi kontrol

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Menggunakan Kode Etik dan Menerapkan Peraturan sebagai Alat Kontrol untuk Melihat Perilaku Karyawan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	27	32,9%	5
2	Setuju	55	67,1%	4
3	Kurang setuju	-	-	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.24 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberi tanggapan sangat setuju sebanyak 27 karyawan dengan persentase 32,9% dan yang memberi tanggapan setuju sebanyak 55 karyawan dengan persentase 67,1%.

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberi tanggapan setuju dengan alasan kode etik dan penerapan peraturan sebagai alat kontrol untuk melihat perilaku karyawan itu penting, agar karyawan tidak bisa seenaknya dalam berperilaku.

Tabel 5.25

Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Selalu Memberikan Pengarahan Kepada Karyawan dengan Tujuan Menciptakan Pemahaman dan Memberikan Motivasi Kepada Karyawan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	52	63,4%	5
2	Setuju	30	36,6%	4
3	Kurang setuju	-	-	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah,2021

Dari tabel 5.25 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberi tanggapan sangat setuju sebanyak 52 karyawan dengan persentase 63,4% dan yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 30 karyawan dengan persentase 36,6%.

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberi tanggapan sangat setuju dengan arti bahwa pengarahan yang diberikan kepada karyawan sudah baik.

Tabel 5.26

Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memiliki Strategi yang Jelas untuk Masa depan Perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	35	42,7%	5
2	Setuju	45	54,9%	4
3	Kurang setuju	-	-	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah,2021

Dari tabel 5.26 diatas dapat dilihat bahwa yang memberi tanggapan sangat setuju sebanyak 35 karyawan dengan persentase 42,7% dan yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 45 karyawan dengan persentase 54,9%.

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan memberi pendapat setuju dengan arti bahwa perusahaan sudah mempersiapkan strategi yang jelas untuk masa depan perusahaan.

Tabel 5.27

Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya selalu selalu mematuhi norma-norma yang ada di dalam perusahaan	25	51	6	0	0	
	Bobot nilai	125	204	18	0	0	347
2	Saya mempunyai nilai kejujuran dalam bekerja	10	54	16	2	0	
	Bobot nilai	50	216	48	4	0	318
3	Perusahaan selalu memberikan kepercayaan dan kebebasan berpendapat kepada para karyawan untuk kemajuan perusahaan	11	45	25	1	0	
	Bobot nilai	55	180	75	2	0	312
4	Saya selalu mengikuti kegiatan penting yang dilaksanakan oleh perusahaan	9	69	4	0	0	
	Bobot nilai	45	276	12	0	0	333
5	Saya mampu menghargai serta mengingat sejarah organisasi perusahaan	26	56	0	0	0	
	Bobot nilai	130	224	0	0	0	354
6	Saya selalu mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan	11	65	6	0	0	
	Bobot nilai	55	260	18	0	0	333
7	Saya selalu mendapatkan dukungan baik dari pimpinan maupun rekan kerja	37	30	15	0	0	

	Bobot nilai	185	120	45	0	0	350
8	Perusahaan menggunakan kode etik dan menerapkan peraturan sebagai alat kontrol untuk mengendalikan perilaku karyawan	27	55	0	0	0	
	Bobot nilai	135	220	0	0	0	355
9	Perusahaan selalu memberikan pengarahan kepada para karyawan dengan tujuan menciptakan pemahaman dan memberikan motivasi kepada karyawan	52	30	0	0	0	
	Bobot nilai	260	120	0	0	0	380
10	Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan perusahaan	35	45	0	0	0	
	Bobot nilai	175	180	0	0	0	355
	Total skor						3.437
	Skor tertinggi = skor tertinggi (skala) x jumlah indikator x jumlah responden						4100
	Skor terendah = skor terendah (skala) x jumlah indikator x jumlah responden						820

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.27 diatas dapat dilihat bahwa total skor keseluruhan dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 3.437. Adapun nilai maksimal dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 4100 dan nilai terendahnya sebesar 820. Untuk mengetahui nilai interval koefisien dari variabel ini adalah sebagai berikut:

Interval koefisien = nilai maksimal – nilai minimal

$$\frac{\text{Skor}}{\text{Skor}}$$

$$= \frac{4100-820}{5}$$

$$= 656$$

Jadi, nilai interval koefisiennya adalah 656 dengan ketentuan sebagai berikut:

Sangat baik : 3.444-4100

Baik : 2.788-3.444

Cukup baik : 2.132-2.788

Kurang baik : 1.476-2.132

Tidak baik : 820-1.476

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel budaya organisasi (X2), kategori jawaban responden secara keseluruhan ialah baik karena total skor untuk variabel budaya organisasi sebesar 3.437 berada pada range 2.788-3.444.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat budaya organisasi karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu tergolong baik.

5.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dihasilkan dari selama waktu yang sudah ditentukan.

Pada penelitian ini dalam mengukur variabel kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu melalui beberapa dimensi yaitu : hasil kerja dan dimensi perilaku kerja yang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

1. Dimensi hasil kerja

Tabel 5.28

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tingkat Ketelitian yang Baik dalam Mengerjakan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	29	35,4%	5
2	Setuju	48	58,5%	4
3	Kurang setuju	5	6,1%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah,2021

Dari tabel 5.28 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberi tanggapan sangat setuju sebanyak 29 karyawan dengan persentase 35,4%, yang memberi tanggapan setuju sebanyak 48 karyawan dengan persentase 58,5% dan yang memberi tanggapan kurang setuju sebanyak 5 karyawan dengan persentase 6,1%.

Dari hasil tanggapan diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dengan alasan bahwa tingkat ketelitian yang dimiliki karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu sudah baik. Adapun responden yang memberi tanggapan kurang setuju ialah dengan alasan bahwa ia merasa belum memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam mengerjakan tugas dimana masih banyak kesalahan yang di lakukannya.

Tabel 5.29

**Tanggapan Responden Mengenai Minimnya Kesalahan yang dibuat
Karyawan dalam Menyelesaikan Tugas**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	26	31,7%	5
2	Setuju	40	48,8%	4
3	Kurang setuju	16	19,5%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.29 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberi tanggapan sangat setuju sebanyak 26 karyawan dengan persentase 31,7%, yang memberi tanggapan setuju sebanyak 40 karyawan dengan persentase 48,8% dan yang memberi tanggapan kurang setuju sebanyak 16 karyawan dengan persentase 19,5%.

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberi tanggapan setuju dengan alasan bahwa minimnya kesalahan yang dibuat saat menyelesaikan tugas sudah baik. Adapun yang memberi tanggapan kurang setuju ialah karyawan yang merasa bahwa mereka masih banyak melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas sehingga perlu ditingkatkan lagi ketelitiannya dalam mengerjakan tugas.

Tabel 5.30

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat Menyelesaikan Pekerjaan sesuai dengan Target yang ditentukan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	9	11%	5
2	Setuju	55	67,1%	4
3	Kurang setuju	18	21,9%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.30 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberi tanggapan sangat setuju sebanyak 9 karyawan dengan persentase 11%, yang memberi tanggapan setuju sebanyak 55 karyawan dengan persentase 67,1% dan yang memberi tanggapan kurang setuju sebanyak 18 karyawan dengan persentase 21,9%.

Dari hasil tanggapan diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberi tanggapan setuju dengan arti bahwa pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan target yang ditentukan sudah baik. Adapaun yang memberi tanggapan kurang setuju ialah karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Target yang dimaksud adalah target pekerjaan yang diselesaikan.

Tabel 5.31

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Menyelesaikan Tugas dengan Tepat Waktu

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	30	36,6%	5
2	Setuju	51	62,2%	4
3	Kurang setuju	1	1,2%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.31 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberi tanggapan sangat setuju sebanyak 30 karyawan dengan persentase 36,6%, yang memberi tanggapan setuju sebanyak 51 karyawan dengan persentase 62,2% dan yang memberi tanggapan kurang setuju sebanyak 1 karyawan dengan persentase 1,2%.

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberi tanggapan setuju dengan alasan bahwa karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sudah baik. Adapun responden yang memberi tanggapan kurang setuju ialah karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugas tepat waktu, dikarenakan tugas yang dikerjakan tidak hanya satu. Dengan hal itu harus ditingkatkan lagi agar tugas-tugas yang diberikan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Dimensi perilaku kerja

Tabel 5.32

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Melakukan Pekerjaan tanpa Perintah dari atasan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	21	25,6%	5
2	Setuju	37	45,1%	4
3	Kurang setuju	23	28,0%	3
4	Tidak setuju	1	1,2%	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.32 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberi tanggapan sangat setuju sebanyak 21 karyawan dengan persentase 25,6%, yang memberi tanggapan setuju sebanyak 37 karyawan dengan persentase 45,1%, yang memberi tanggapan kurang setuju sebanyak 23 karyawan dengan persentase 28,0% dan yang memberi tanggapan tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan persentase 1,2%

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberi tanggapan setuju dengan arti bahwa karyawan melakukan pekerjaan tanpa perintah dari atas sudah baik. Adapun yang memberi tanggapan kurang setuju dan tidak setuju adalah karyawan yang masih belum memiliki inisiatif sendiri untuk mengerjakan pekerjaannya ataupun karyawan yang belum tau harus melakukan pekerjaan apa, kebanyakan yang seperti itu adalah karyawan yang baru diterima kerja di perusahaan tersebut dan masih menunggu perintah dari atasan untuk mengerjakan tugas.

Tabel 5.33

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bekerja sama dengan Sesama Rekan Kerja dalam satu Departemen dengan Baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	20	24,4%	5
2	Setuju	58	70,7%	4
3	Kurang setuju	4	4,9%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.33 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberi tanggapan sangat setuju sebanyak 20 karyawan dengan persentase 24,4%, yang memberi tanggapan setuju sebanyak 58 karyawan dengan persentase 70,7% dan yang memberi tanggapan kurang setuju sebanyak 4 karyawan dengan persentase 4,9%.

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responen memberi tanggapan setuju dengan artian bahwa kerja sama yang ada di dalam perusahaan sudah baik. Adapaun yang memberi tanggapan kurang setuju ialah karyawan yang sudah berbaur dengan orang lain oleh karena itu mereka kurang setuju dengan pernyataan ini.

Tabel 5.34

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Bertanggung Jawab atas Tugas yang diberikan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	34	41,5%	5
2	Setuju	40	48,7%	4
3	Kurang setuju	8	9,8%	3
4	Tidak setuju	-	-	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.34 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberi tanggapan sangat setuju sebanyak 34 karyawan dengan persentase 41,5%, yang memberi tanggapan setuju sebanyak 40 karyawan dengan persentase 48,7% dan yang memberi tanggapan kurang setuju sebanyak 8 karyawan dengan persentase 9,8%.

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberi tanggapan setuju dengan arti bahwa tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberikan sudah baik. Tanggung jawab disini maksudnya adalah karyawan bisa mempertanggung jawabkan hasil daripada tugas yang diselesaikan apabila nantinya tugas tersebut terdapat kesalahan atau tidak diterima oleh atasan. Adapaun responden yang memberi tanggapan kurang setuju ialah karyawan yang rasa tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan kurang.

Tabel 5.35

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bekerja Sesuai dengan Aturan yang Berlaku di dalam Perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat setuju	33	40,24%	5
2	Setuju	32	39,02%	4
3	Kurang setuju	10	12,19%	3
4	Tidak setuju	7	8,53%	2
5	Sangat tidak setuju	-	-	1
Jumlah		82	100%	

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.35 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memberi tanggapan sangat setuju sebanyak 33 karyawan dengan persentase 40,2%, yang memberi tanggapan setuju sebanyak 32 karyawan dengan persentase 39,02% dan yang memberi tanggapan kurang setuju sebanyak 10 karyawan dengan persentase 12,19% dan yang memberi tanggapan tidak setuju sebanyak 7 karyawan dengan persentase 8,53%

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberi tanggapan setuju dengan arti bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku didalam perusahaan sudah baik. Adapaun karyawan yang memberi tanggapan kurang setuju dan tidak setuju ialah karyawan yang belum bisa mengikuti aturan yang ada di dalam perusahaan.

Tabel 5.36

Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam mengerjakan tugas	29	48	5	0	0	
Bobot nilai		145	192	15	0	0	352

2	Minimnya kesalahan yang saya buat dalam menyelesaikan pekerjaan	26	40	16	0	0	
Bobot nilai		130	160	48	0	0	338
3	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	9	55	18	0	0	
Bobot nilai		54	220	54	0	0	319
4	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	30	51	1	0	0	
Bobot nilai		150	204	4	0	0	355
5	Saya melakukan pekerjaan tanpa perintah dari atasan	21	37	23	1	0	
Bobot nilai		105	148	69	2	0	334
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik	20	58	4	0	0	
Bobot nilai		100	232	12	0	0	344
7	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya	34	40	8	0	0	
Bobot nilai		170	160	24	0	0	354
8	Saya mampu bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam perusahaan	33	32	10	7	0	
Bobot nilai		165	128	30	14	0	337
Total skor							2.733
Skor tertinggi = skor tertinggi (skala) x jumlah indikator x jumlah responden							3280
Skor terendah = skor terendah (skala) x jumlah indikator x jumlah responden							656

Sumber : data diolah, 2021

Dari tabel 5.36 diatas dapat dilihat bahwa total skor keseluruhan dari variabel kinerja adalah sebesar 2.733. Adapun nilai maksimal dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 3280 dan nilai terendahnya sebesar 656. Untuk mengetahui nilai interval koefisien dari variabel ini adalah sebagai berikut:

Interval koefisien = nilai maksimal – nilai minimal

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor}}{5} \\ & = 3280-656/5 \\ & = 525 \end{aligned}$$

Jadi, nilai interval koefisiennya adalah 656 dengan ketentuan sebagai berikut:

Sangat baik : 2.756-3.280

Baik : 2.231-2.756

Cukup baik : 1.706-2.231

Kurang baik : 1.181-1.706

Tidak baik : 656-1181

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel kinerja , kategori jawaban responden secara keseluruhan ialah baik karena total skor untuk variabel budaya organisasi sebesar 2.733 berada pada range 2.231-2.756

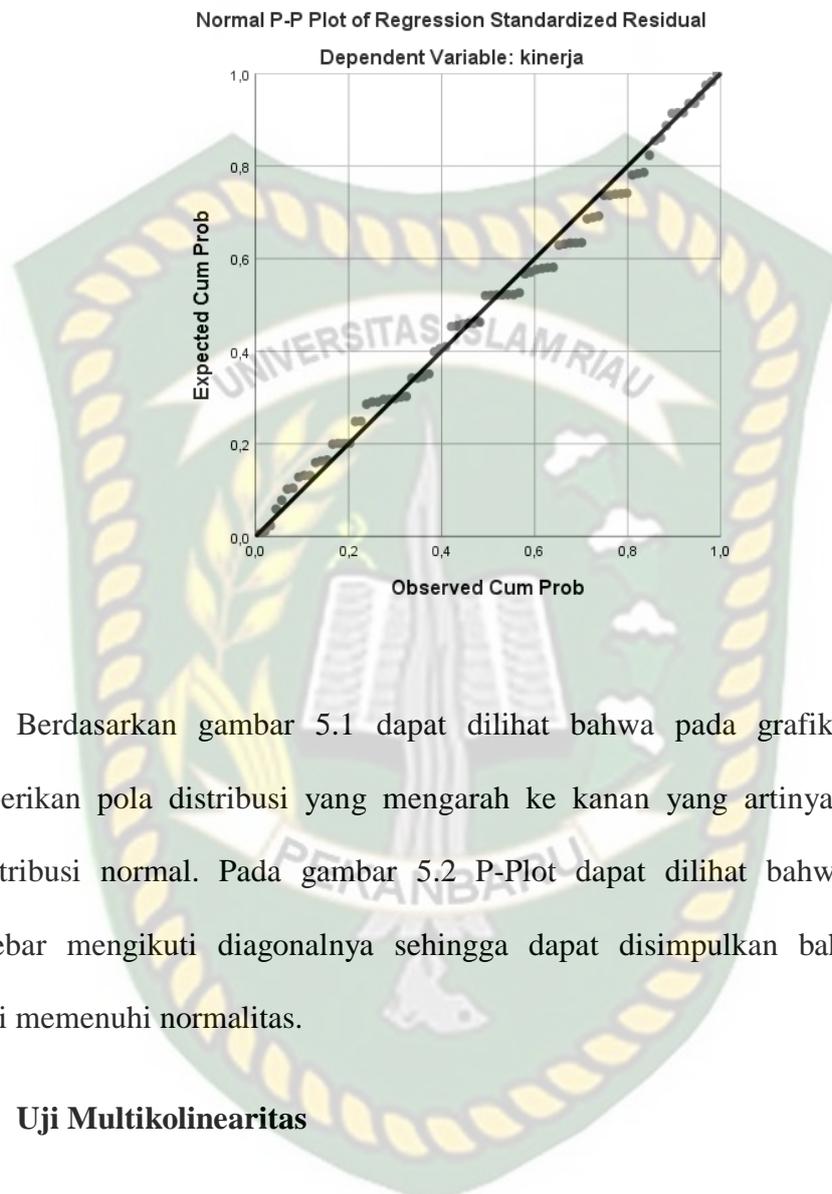
Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu tergolong baik, maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan terselesaikan dengan baik.

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas Data

Cara mengambil keputusan apakah suatu distribusi normal atau tidak dengan cara melihat dari grafik P-Plot, jika data menyebar mengikuti garis diagonal maka menunjukkan pada distribusi normal (Ghozali,2011:35) yang dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut ini:

Gambar 5.1
Uji Normalitas P-Plot



Berdasarkan gambar 5.1 dapat dilihat bahwa pada grafik histogram memberikan pola distribusi yang mengarah ke kanan yang artinya ialah data berdistribusi normal. Pada gambar 5.2 P-Plot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi normalitas.

5.4.2 Uji Multikolinearitas

Cara mengetahui multikolinearitas dapat dilihat dari nilai TOL (*tolerance*) dan nilai VIF. Dimana pengambilan keputusannya adalah apabila nilai TOL lebih besar dari 0,1 tidak terjadi multikolinearitas dan apabila nilai TOL lebih kecil dari 0,1 maka terdapat gejala multikolinearitas dan apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas dan apabila VIF lebih besar dari 10 maka terdapat gejala multikolinearitas.

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas pada variabel independen maka dapat dilihat pada tabel 5.37 berikut ini:

Tabel 5.37
Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independen	Tolerance	Batas tolerance	VIF	Batas VIF	Status
1	Disiplin kerja	0,604	0,1	1,655	10	Tidak ada gejala multikolinearitas
2	Budaya organisasi	0,604	0,1	1,655	10	Tidak ada gejala multikolinearitas

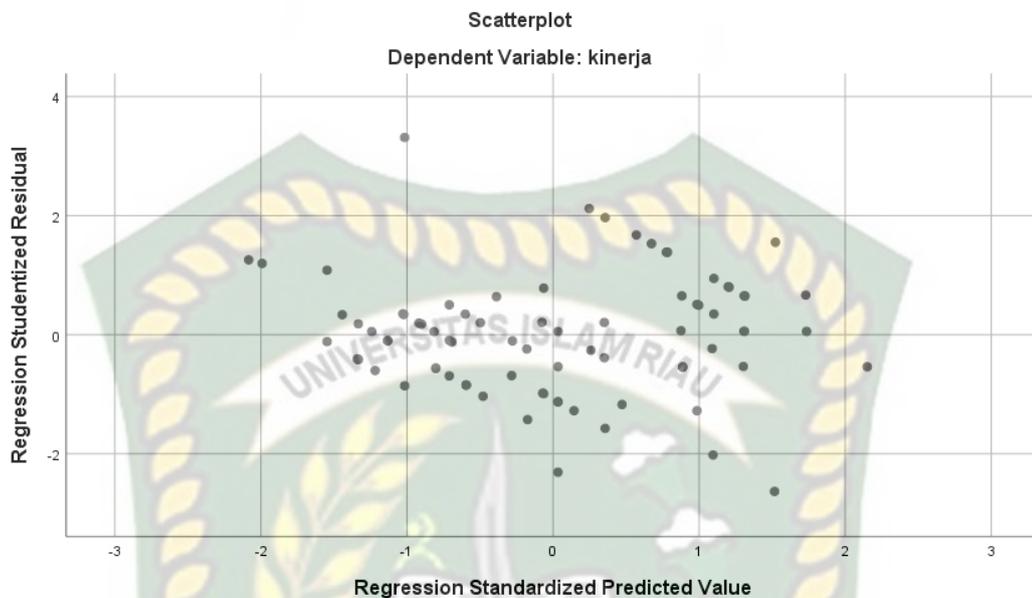
Data diolah, 2021

Pada tabel 5.37 dapat dilihat bahwa nilai TOL dan nilai VIF sesuai dengan pengambilan keputusan dimana nilai TOL lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Cara pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah apabila penyebaran titik pada grafik scatter plot tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila titik penyebaran pada grafik scatter plot membentuk pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas, untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.3 berikut ini:

Gambar 5.2
Uji Heteroskedastisitas



5.5 Analisis Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu

5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun persamaan rumus analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (Kinerja karyawan)

a : konstanta

b1b2 : koefisien regresi

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Budaya Organisasi

Setelah diolah dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil yang dapat dilihat pada tabel 5.38 berikut :

Tabel 5.38
Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,091	2,515		1,229	,223
	disiplin kerja	,502	,071	,599	7,101	,000
	budaya organisasi	,244	,071	,289	3,424	,001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data olahan penelitian, 2021

Dari tabel 5.38 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,091 + 0,502X1 + 0,244X2$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 3,091 dengan arti jika variabel bebas yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi diasumsikan nilainya tetap, maka variabel

terikat kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu nilainya sebesar 3,091.

- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja dengan nilai sebesar 0,502 yang artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,502.
- c. Koefisien regresi variabel budaya organisasi dengan nilai sebesar 0,244 yang artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,244.

5.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda berdasarkan uji parsial (Uji t), uji simultan (Uji F) dan koefisien determinasi (R^2), analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

5.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial yang diberikan variabel independen yaitu disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan uji parsial adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai $t_{hit} < t_{tabel}$ dengan nilai sig lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah dengan rumus $t_{tabel} = t(a/2:n-k-1)$ dengan keterangan :

a : tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05

n: jumlah sampel

k: jumlah variabel independen

dengan hasil perhitungan $t_{tabel} = t(0,05/2:82-2-1) = (0,025:79) = 1,990$

Untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.39 di bawah ini

Tabel 5.39

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6,650	2,439		2,727	,008
	disiplin kerja	,654	,058	,781	11,181	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah, 2021

Diketahui dari tabel diatas bahwa nilai t_{hit} disiplin kerja sebesar 11,181 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

Hasil uji parsial diatas dapat membuktikan H1 dimana disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

Untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.40 dibawah ini

Tabel 5.40
Uji parsial (Uji t)

		Coefficients^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11,047	2,864		3,857
	budaya organisasi	,562	,070	,666	7,982
					Sig.
					,000
					,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah, 2021

Diketahui dari tabel diatas bahwa nilai t_{hit} budaya organisasi sebesar 7.982 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

Dari hasil penelitian diatas dapat membuktikan H2 dimana budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

5.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan pengambilan keputusan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dan begitupun sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dalam penelitian ini adalah dengan rumus $F_{tabel} = F(k:n-k)$ dengan keterangan :

k: jumlah variabel independen

dengan hasil perhitungan $F_{tabel} = F(2:82-2) = (2:80) = 3,11$

Hasil uji simultan dari variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel 5.41 berikut ini :

Tabel 5.41
Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447,378	2	223,689	76,755	,000 ^b
	Residual	230,232	79	2,914		
	Total	677,610	81			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, disiplin kerja

Sumber : data diolah, 2021

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F_{hit} 76,755 lebih besar dari F_{tabel} 3,11 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian diatas dapat membuktikan H3 yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

5.6.3 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien dikatakan baik jika berada di atas 0,5, untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.42 berikut ini :

Tabel 5.42
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 ^a	,660	,652	1,707

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah, 2021

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa R square pada penelitian ini sebesar 0,660 atau 66,0% dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,5, dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,660(66,0%). Dan sisanya sebesar 0,340 atau 34,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.7 Pembahasan

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan bagian tetap PT.Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu yang mana akan dipaparkan dalam pembahasan berikut ini:

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu. Untuk mendukung hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan dalam (Dharma Tria Nugraha, 2019:27) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, akan

sulit bagi karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Ketidak disiplin karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu organisasi. Disiplin kerja yang ditanamkan dalam diri bukan didasari oleh paksaan tetapi harus didasari atas kesadaran dalam diri karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

Pengaruh budaya organisasi ialah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai serta norma perilaku dan harapan yang diterima oleh organisasi (Jerald Greenberg dan Robert Baron, 2003:515).

Dengan adanya budaya organisasi yang ditetapkan perusahaan dengan tujuan agar diikuti oleh karyawan, maka karyawan akan merasa bertanggung jawab baik dalam mengerjakan tugas untuk mencapai target perusahaan maupun dalam mengikuti norma dan nilai yang ada di dalam perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi yang memberikan kenyamanan dengan adanya norma-norma serta nilai yang di tetapkan diharapkan kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu dapat terus meningkat.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

Untuk mengetahui seberapa besar faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi (R^2) yang didapatkan sebesar 0,660 (66,0%) dan sisanya

sebesar 0,340 atau 34,0% yang dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prawatya (2012), Pratama RW (2019) dan Irawati (2015) dimana hasil penelitiannya adalah disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian tetap PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu.

6.2 Saran

Adapaun saran yang penulis dapat berikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu untuk menjaga kedisiplinan kerja para karyawan dan dapat meningkatkan lagi disiplin kerja perusahaan, dengan meningkatnya disiplin kerja dan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan.
2. Diharapkan kepada PT. Arvena Sepakat Kabupaten Indragiri Hulu untuk mempertahankan Budaya Organisasi yang sudah ada di dalam perusahaan dan juga dapat meningkatkan Budaya Organisasinya karena jika memiliki Budaya Organisasi yang baik maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya adalah sebaiknya lebih memperhatikan lagi faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi selain Kinerja Karyawan dengan harapan dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Astutik, M (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 141-159.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PRENAMADIA GROUP.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: elmatara.
- Haryadi, M. E. P. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Arisma Dawindo Sarana)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Irawati, R., & Silalahi, E. P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Operator Produksi PT XXX. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS/ e-ISSN: 2548-9836*, 3(2), 115-119.
- JANAH, N. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Jatilaksono, R. S. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(6), 588-603.
- Laksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Mangkunegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Nugraha, D. T. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, 2019* (Doctoral dissertation).
- PRATAMA, R. W. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).

Prawatya, D. A., & Rahardjo, S. T. (2012). *Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PRENDAMEDIA GROUP

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

