

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT AURORA WORLD CIANJUR

Dewi Yolanda Putri
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Kebangsaan Republik Indonesia
Email : dewiyolandaputri@yahoo.com

Sari Novi
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Nasional Pasim

ABSTRACT

The purpose of this study is to study work motivation and culture on the performance of employees of PT. Aurora World Cianjur. The population in this study were 62 employees. The sample in this study used the method of determining saturated samples, so the sample in the study were all embroidery production employees who obtained 62 people. The data technique used is descriptive analysis techniques and statistical analysis techniques. Methods of collecting data through questionnaires. The reason the researchers conducted this research raises a phenomenon that there are problems with work discipline that are still not optimal and unresolved organizational culture problems are carried out. Testing the hypothesis in the study using multiple linear regression analysis. The results of the study show that together with work and organizational culture is positive and significant towards the performance of employees of PT. Aurora World Cianjur.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Aurora World Cianjur. Populasi dalam penelitian ini berukuran 62 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel jenuh, maka sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan produksi embroidery yang berukuran 62 orang. Teknik data yang digunakan adalah teknik analisis metode deskriptif dan teknik analisis statistik. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Alasan peneliti melakukan penelitian ini dikarenakan adanya fenomena bahwa adanya masalah disiplin kerja masih belum optimal dan masalah budaya organisasi yang masih belum sepenuhnya dijalankan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Aurora World Cianjur.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja

LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan harus menetapkan peraturan-peraturan yang jelas dan tegas untuk mendisiplinkan karyawannya agar tercipta keteraturan untuk mencapai tujuan secara maksimal. Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun dimensi disiplin kerja yang pertama yaitu disiplin kehadiran yang dapat diukur melalui indikator yaitu: kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja, intensitas kehadiran karyawan selama bekerja. Dimensi yang kedua adalah tingkat kewaspadaan karyawan, dapat diukur melalui indikator yaitu kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja, menjaga dan merawat peralatan kerja. Dimensi ketiga yaitu ketaatan pada standar kerja, dapat diukur melalui indikator memiliki kelengkapan kerja sesuai dengan tugasnya, bekerja sesuai fungsi dan tugasnya, bekerja sesuai jam kerja. Dan dimensi yang keempat yaitu, ketaatan pada peraturan kerja dapat diukur melalui indikator mematuhi aturan saat pekerjaan berlangsung, menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja. Dimensi yang kelima yaitu etika kerja, yang dapat diukur melalui indikator yaitu: memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, memiliki etika yang baik dalam berbicara.

Menurut pendapat Uha (2013:229) budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values* dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Adapun dimensi budaya organisasi diantaranya yaitu, inovasi dan pengambilan risiko, orientasi pada hasil, orientasi tim, orientasi orang. Budaya organisasi kemudian dijadikan sebagai dasar dalam ketentuan perilaku yang ada di dalam organisasi tersebut. Maka di dalam budaya organisasi memiliki kinerja karyawan yang akan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dalam budaya organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015:75) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun dimensinya yaitu: kualitas, kuantitas, keandalan dan sikap. Pada setiap yang bekerja dalam suatu kelompok kerja, kinerja diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk

mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki suatu disiplin kerja dalam mengikuti budaya organisasi untuk mencapai kinerja karyawan secara maksimal.

PT. Aurora World Cianjur bergerak dalam bidang pembuatan mainan boneka untuk pasaran ekspor. Pada tahun 2012, PT. Aurora World Cianjur mulai memasarkan produk boneka dalam jumlah terbatas ke luar negeri. Pada tahun 2013 PT. Aurora World Cianjur memperluas bangunan untuk meningkatkan kapasitas produksinya. Sampai saat ini PT. Aurora World Cianjur memiliki tenaga kerja sebanyak 3500 orang dengan total kapasitas produksi mencapai 1 (satu) juta buah per bulan. Produk boneka yang dihasilkan, dipasarkan ke berbagai negara di benua Amerika, Eropa dan Asia.

Kedisiplinan dan kinerja pada karyawan diutamakan dalam perusahaan agar permintaan sesuai yang diinginkan oleh *buyer* atau pembeli. Karyawan yang produktif dan berkompeten bukanlah satu-satunya hal yang diharapkan perusahaan, tetapi terdapat hal yang tidak kalah pentingnya yakni bagaimana kinerja karyawan dapat meningkat. Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai atau kinerja kerja yang tinggi

serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu.

PT. Aurora World Cianjur terdapat beberapa fenomena yang terjadi yaitu mengenai disiplin kerja, bahwa disiplin kerja lebih terlihat dari karyawan yang hadir tepat waktu di tempat kerja. Sementara mengenai karyawan yang memiliki kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwa terkadang tingkat kewaspadaan dan hati-hati karyawan sering diabaikan, menyebabkan kecelakaan kecil pada saat bekerja, seperti tertusuk jarum mesin, luka-luka dan lain sebagainya. Selain itu masih ada saja karyawan yang tidak mempunyai kelengkapan untuk mendukung pekerjaannya sehingga menghambat proses pekerjaan. Karyawan mentaati aturan saat pekerjaan berlangsung juga belum konsisten untuk selalu menjalankan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang diteliti mengenai budaya organisasi dapat diketahui bahwa karyawan saling membantu sesama anggota tim. Hal ini berarti para karyawan lebih mengedepankan hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan para pemimpin agar dapat menciptakan situasi yang lebih nyaman untuk bekerja.

Fenomena tentang kinerja pada karyawan dalam bekerja dengan tepat, dijalankan sudah sesuai dengan aturan maupun sesuai sampel yang sudah dibuat sebelumnya. Dengan hasil ini maka kinerja pada karyawan yang tinggi lebih terlihat dari kemampuan untuk melanjutkan tugas karena memiliki pengetahuan yang mendukung seperti pendidikan, keterampilan atau juga pengalaman di dalam bekerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana Disiplin Kerja pada PT. Aurora World Cianjur?
2. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT. Aurora World Cianjur?
3. Bagaimana Kinerja pada karyawan PT. Aurora World Cianjur?
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT. Aurora World Cianjur?
5. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada karyawan PT. Aurora World Cianjur?
6. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada karyawan PT. Aurora World Cianjur?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2017:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Variabel mengenai manajemen sumber daya manusia, diantaranya adalah disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja. Untuk itu kita harus mengetahui terlebih dahulu dari variabel dan dimensinya, diantaranya yaitu disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:193). Disiplin Kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimensinya, disiplin kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Variabel kedua yang diteliti yaitu mengenai Budaya Organisasi, menurut Menurut Uha (2013:229) budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values* dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel Kinerja pada Karyawan, menurut Mangkunegara (2015:75) kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensinya: kualitas, kuantitas, keandalan dan sikap kerja.

Tabel I. Operasionalisasi Variabel

No	Konstruk	Indikator
1	Disiplin Kerja (DK) Disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimensinya, disiplin kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja (Malayu S.P. Hasibuan, 2017:193)	DK1 Disiplin Kehadiran
		DK2 Tingkat Kewaspadaan Karyawan
		DK3 Ketaatan pada standar kerja
		DK4 Ketaatan pada peraturan kerja
		DK5 Etika kerja
2	Budaya Organisasi (BO) menurut Uha (2013:229) adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Merupakan satuan norma yang terdiri	BO1 Inovasi & Keberanian mengambil risiko
		BO2 <i>Outcome Orientation</i> (Berorientasi Hasil)

	dari keyakinan, sikap, <i>core values</i> dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.	BO3 <i>People Orientation</i> (Berorientasi manusia) BO4 <i>Team Orientation</i> (Berorientasi Tim)
3	Kinerja (K) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015:75)	K1 Kualitas kerja K2 Kuantitas kerja K3 Keandalan K4 Sikap kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Menurut Soedibjo (2017 : 7-8) metode deskriptif adalah suatu penelitian untuk mengetahui variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat suatu perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya. Metode asosiatif adalah digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel.

Unit analisis adalah suatu unit yang digunakan untuk menjelaskan atau

menggambarkan karakteristik dari kumpulan objek yang lebih besar lagi (Soedibjo, 2017:50). Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah unit analisis individu, yaitu karyawan pada PT. Aurora World Cianjur bagian Operator Embroidery.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Soedibjo (2017:77) uji validitas dimaksudkan untuk melihat apakah kita telah mengukur sesuatu yang secara benar (konsep). Berikut adalah hasilnya:

Tabel II
Pengujian Validitas Pada Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Indikator	r hitung	r kritis	Kesimpulan
Kehadiran karyawan tepat waktu	0,351	0,300	Valid
Intensitas kehadiran selama bekerja	0,438	0,300	Valid
Kewaspadaan dan hati hati saat bekerja	0,520	0,300	Valid
Menjaga dan merawat peralatan kerja	0,483	0,300	Valid
Memiliki kelengkapan kerja sesuai dengan tugasnya	0,649	0,300	Valid

Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya	0,682	0,300	Valid
Bekerja sesuai jam kerja	0,627	0,300	Valid
Mematuhi aturan saat pekerjaan berlangsung	0,610	0,300	Valid
Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja	0,613	0,300	Valid
Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja	0,489	0,300	Valid
Memiliki etika yang baik dalam berbicara	0,430	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan *output* uji validitas yang disajikan pada tabel II, dapat dilihat bahwa pada variabel disiplin kerja karyawan diketahui bahwa instrumen per masing-masing indikator penelitian dinyatakan semua indikator adalah valid, karena nilai r-hitungnya lebih besar yaitu diatas 0,300 sehingga kesimpulan dari hasil pengujian validitas pada variabel disiplin kerja pada karyawan produksi embroidery PT. Aurora World Cianjur ini termasuk instrumen yang memiliki pertanyaan yang valid dan layak digunakan untuk pengambilan data.

Instrumen pada variabel Budaya Organisasi (X_2) terdiri dari 8 butir pernyataan, adapun hasil validitas instrumen yang diolah dengan bantuan SPSS 22, dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel III

Pengujian Validitas Pada Variabel Budaya

Organisasi (X_2)

Indikator	r hitung	r kritis	Kesimpulan
Karyawan inovatif dalam bekerja	0,543	0,300	Valid
Meminimal-kan risiko kerja	0,639	0,300	Valid
Fokus pada hasil kerja	0,673	0,300	Valid
Menganalisis setiap masalah	0,629	0,300	Valid
Fokus pada tim	0,761	0,300	Valid
Kegiatan tim	0,617	0,300	Valid
Perhatian pada orang	0,713	0,300	Valid
Memperhati-kan petunjuk atasan	0,758	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan *output software* SPSS 22 diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada tabel III, berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat dilihat bahwa semua instrumen butir adalah valid karena nilainya melebihi nilai r-kritis 0,300 dan layak digunakan untuk pengambilan data.

Instrumen pada variabel Kinerja terdiri dari 8 butir pernyataan, adapun hasil validitas instrumen yang diolah sebagai berikut:

Tabel IV

Pengujian Validitas Pada Variabel Kinerja

(Y)

Indikator	r hitung	r kritis	Kesimpulan
Daya guna	0,524	0,300	Valid
Hasil kerja	0,595	0,300	Valid
Cepat	0,368	0,300	Valid
Tepat	0,656	0,300	Valid
Keakuratan	0,402	0,300	Valid
Kemampuan	0,336	0,300	Valid
Sistematika kerja	0,412	0,300	Valid
Daya tahan	0,400	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan pada tabel IV, diketahui bahwa dari delapan indikator pertanyaan semuanya ternyata dinyatakan valid karena nilai r-hitungnya lebih besar dari nilai r-kritis 0,300 dan layak digunakan untuk pengambilan data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat stabilitas dan konsistensi hasil pengukuran. Dalam uji reliabilitas yang dilihat adalah sifat alat ukurnya. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *alpha Cronbach's* (α). Uji ini dilakukan untuk melihat konsistensi responden dalam menjawab semua butir pernyataan.

Berikut hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian terhadap variabel Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja (Y) yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel V
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keputusan Reliabilitas
Disiplin Kerja	0,733	Reliabilitas Baik
Budaya Organisasi	0,669	Reliabilitas Baik
Kinerja	0,669	Reliabilitas Baik

Sumber: Pengolahan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan tabel V diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,733; variabel budaya kerja dan kinerja sama-sama bernilai 0,669, dimana menurut ketentuan tinggi rendahnya nilai reliabilitas menunjukkan besarnya konsistensi internal data (korelasi antar butir). Mengacu pada tabel makna nilai reliabilitas maka nilai tersebut termasuk pada reliabilitas baik.

Uji Deskriptif

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu

metode yang menggambarkan, menguraikan atau melukiskan suatu keadaan yang ada pada saat penelitian dilakukan dengan cara mencari dan mengumpulkan data secara sistematis kemudian dianalisis untuk mendapatkan pemecahan masalah dari hubungan antara variabel yang lain (Soedibjo, 2017 : 7-8).

Pembahasan mengenai Disiplin Kerja Karyawan PT. Aurora World Cianjur, dilakukan dengan cara menguji validitas indikator pada seluruh variabel disiplin kerja, melakukan pengujian reliabilitas dan terakhir adalah mengetahui tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja. Berikut adalah uraian lebih rinci:

Tabel VI
Uji Deskriptif Disiplin Kerja (X_1)

Indikator	Frekuensi & Bobot pada Alternatif Jawaban										Bobot Aktual	Bobot Ideal	Persentase (%)
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
X1.1	41	205	19	76	2	6	0	0	0	0	287	310	92,58%
X1.2	32	160	24	96	5	15	1	2	0	0	273	310	88,06%
X1.3	23	115	30	120	7	21	1	2	1	1	259	310	83,55%
X1.4	21	105	26	104	14	42	1	2	0	0	253	310	81,61%
X1.5	27	135	22	88	13	39	0	0	0	0	262	310	84,52%
X1.6	24	120	29	116	6	18	2	4	1	1	259	310	83,55%
X1.7	28	140	20	80	11	33	2	4	1	1	258	310	83,23%
X1.8	29	145	23	92	10	30	0	0	0	0	267	310	86,13%
X1.9	20	100	33	132	8	24	1	2	0	0	258	310	83,23%
X1.10	19	95	34	136	8	24	0	0	1	1	256	310	82,58%
X1.11	28	140	23	92	9	27	1	2	1	1	262	310	84,52%
Jumlah Bobot Aktual pada Variabel disiplin kerja											2.894	3.100	
Rata-rata Bobot Aktual Variabel disiplin kerja											263.090	310	84,87%

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RR = Ragu-ragu, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju, F = Frekuensi, B = Bobot.

Sumber: Pengolahan SPSS 22 (2019)

Pada tabel VI diketahui bahwa indikator pertama yang mengukur mengenai kehadiran

karyawan tepat waktu di tempat kerja yang Berdasarkan tabel VII diketahui bahwa diperoleh bobot aktual sebesar 287 variabel pada indikator kedua yang mengukur sedangkan bobot ideal sebesar 310 sehingga mengenai meminimalkan risiko kerja diperoleh persentase 98,58% yang termasuk diperoleh bobot aktual sebesar 272 sedangkan pada kategori sangat baik. bobot ideal sebesar 310 sehingga diperoleh

Indikator kesepuluh yang mengukur persentase 87,74% yang termasuk pada mengenai memiliki sikap dan perilaku yang kategori sangat baik.

baik bobot aktual sebesar 256 sedangkan Indikator keempat yang mengukur mengenai bobot ideal sebesar 310 sehingga diperoleh Bersikap jujur menganalisis setiap masalah persentase 82,58% yang termasuk kategori diperoleh bobot aktual sebesar 253 sedangkan baik, namun bobotnya lebih kecil diantara bobot ideal sebesar 310 sehingga diperoleh indikator lainnya. persentase 81,61% yang termasuk pada

Tanggapan responden mengenai budaya kategori baik.

organisasi, disajikan dengan cara mencari Selanjutnya peneliti mengkaji mengenai nilai bobot standar, yang dapat dilakukan tanggapan responden pada variabel Kinerja, dengan mencari panjang rentang bobot. hasilnya dapat dilihat pada tabel VIII berikut Sehingga untuk mencari nilai bobot standar ini:

dapat dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot kelima persentase klasifikasi yang telah ditentukan.

Tabel VII

Uji Deskriptif Budaya Organisasi (X₂)

Indikator	Frekuensi & Bobot pada Alternatif Jawaban										Bobot Aktual	Bobot Ideal	Persentase (%)
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
X2.1	23	115	33	132	6	18	0	0	0	0	265	310	85,48%
X2.2	29	145	29	116	3	9	1	2	0	0	272	310	87,74%
X2.3	22	110	27	108	13	39	0	0	0	0	257	310	82,90%
X2.4	18	90	31	124	13	39	0	0	0	0	253	310	81,61%
X2.5	28	140	28	112	6	18	0	0	0	0	270	310	87,10%
X2.6	30	150	23	92	9	27	0	0	0	0	269	310	86,77%
X2.7	23	115	27	108	10	30	2	4	0	0	257	310	82,90%
X2.8	30	150	26	104	6	18	0	0	0	0	272	310	87,74%
Jumlah Bobot Aktual pada Variabel prestasi kerja											2.115	2.170	
Rata-rata Bobot Aktual Variabel prestasi kerja											264,375	310	85,28%

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RR = Ragu-ragu, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju, F = Frekuensi, B = Bobot.

Sumber: Pengolahan SPSS 22 (2019)

Tabel VIII

Uji Deskriptif Kinerja (Y)

Indikator	Frekuensi & Bobot pada Alternatif Jawaban										Bobot Aktual	Bobot Ideal	Persentase (%)
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
Y.1	51	255	10	40	0	0	1	2	0	0	297	310	95,81%
Y.2	42	210	18	72	2	6	0	0	0	0	288	310	92,90%
Y.3	44	220	12	48	3	9	2	4	1	1	282	310	90,97%
Y.4	44	220	14	56	4	12	0	0	0	0	288	310	92,90%
Y.5	42	210	20	80	0	0	0	0	0	0	290	310	93,55%
Y.6	52	260	9	36	1	3	0	0	0	0	299	310	96,45%
Y.7	50	250	11	44	1	3	0	0	0	0	297	310	95,81%
Y.8	51	255	8	32	2	6	0	0	1	1	294	310	94,84%
Jumlah Bobot Aktual pada Variabel prestasi kerja											2.335	2.170	
Rata-rata Bobot Aktual Variabel prestasi kerja											291,875	310	94,15%

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RR = Ragu-ragu, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju, F = Frekuensi, B = Bobot.

Sumber: Pengolahan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan tabel VIII diketahui bahwa variabel kinerja pada karyawan PT. Aurora World Cianjur terdiri delapan pertanyaan

dimana untuk indikator pertama yang mengukur mengenai daya guna diperoleh bobot aktual sebesar 297 sedangkan bobot ideal sebesar 310 sehingga persentase 95,81% yang termasuk kategori sangat baik.

Selanjutnya pada indikator ketiga mengukur mengenai cepat dalam diperoleh bobot aktual sebesar 297 sedangkan bobot ideal sebesar 310 sehingga diperoleh persentase 90,97% yang termasuk pada kategori sangat baik.

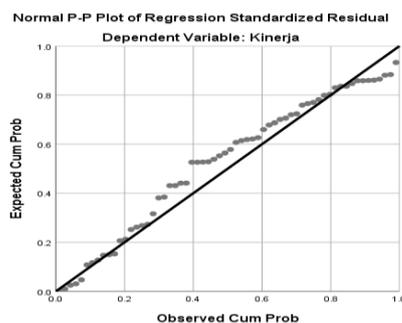
Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square (OLS)*. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut adalah penjelasan secara lebih detail.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas dapat dilaksanakan dengan analisis grafik dan atau analisis statistik. dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan probabilitas yaitu jika $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.

Normalitas dapat dilihat menggunakan kurva P-P berikut:



Gambar I. Kurva Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Kinerja

Sumber : Pengolahan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan gambar I, terlihat bahwa sebaran data membentuk atau mengikuti garis linier. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Bila dalam penelitian ditemukan masalah multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diluang kembali (Santoso, 2012:234).

Tabel IX
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	24.792	3.237		7.658	.000		
	Disiplin Kerja	.179	.052	.396	3.442	.001	.999	1.001
	Budaya Organisasi	.132	.065	.235	2.039	.046	.999	1.001

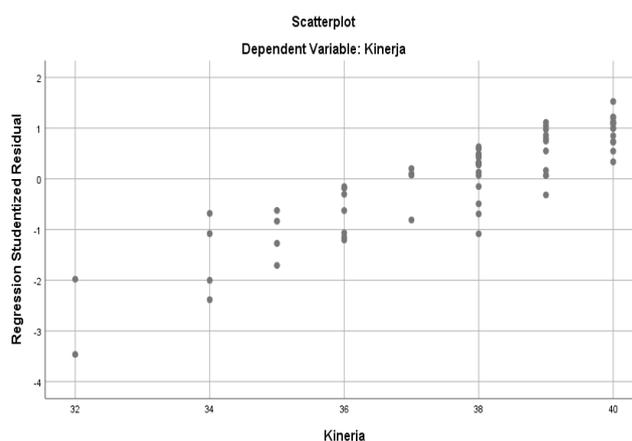
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan SPSS 22 (2019)

Tabel IX, diketahui bahwa VIF variabel Disiplin Kerja adalah 1,001 dan VIF variabel Budaya Organisasi adalah 0,999. Terlihat untuk kedua variabel independen angka VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (gangguan multikolinearitas) dan layak untuk dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Santoso (2012:246) mengatakan bahwa untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *rank spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*).



Gambar II

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber : Pengolahan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan gambar II, dapat dilihat bahwa menyebar pada garis nol (0) dan tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan data bebas heteroskedastisitas atau data homogen.

Uji Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Aurora World Cianjur

Analisis pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Aurora World Cianjur diperoleh berdasarkan output software SPSS 22 berikut adalah hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja:

Tabel X
Hasil Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pada Karyawan PT. Aurora World
Cianjur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.792	3.237		7.658	.000
	Disiplin Kerja	.179	.052	.396	3.442	.000
	Budaya Organisasi	.132	.065	.235	2.039	.046

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan SPSS 22 (2019)

Output Standardized Coefficients, maka diperoleh pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,179 ini berarti bahwa variabel disiplin kerja adalah sebesar 17,9%

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Aurora World Cianjur

Analisis pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Aurora World Cianjur diperoleh berdasarkan *output software SPSS 22* berikut adalah hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Tabel XI
Hasil Pengaruh Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT.
Aurora World Cianjur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.792	3.237		7.658	.000
	Disiplin Kerja	.179	.052	.396	3.442	.001
	Budaya Organisasi	.132	.065	.235	2.039	.046

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan SPSS 22 (2019)

Dari hasil *Output Standardized Coefficients*, maka diperoleh pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kinerja sebesar 0,132 ini berarti bahwa variabel budaya organisasi adalah sebesar 13,2%.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Aurora World Cianjur

Setelah terpenuhinya syarat uji asumsi dan analisis secara parsial dari masing-masing variabel, maka peneliti melanjutkan analisis data pada analisis linear berganda.

Tabel XII
Hasil Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan
PT. Aurora World Cianjur

		Coefficients ^a		T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24.792	3.237		7.658 .000
	Disiplin Kerja	.179	.052	.396	3.442 .001
	Budaya Organisasi	.132	.065	.235	2.039 .046

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan SPSS 22 (2019)

Diketahui bahwa:

$$Y = 24,792 + 0,179X_1 + 0,132X_2$$

bermakna pada tabel *unstandardized coefficients*. Ini berarti kenaikan 1 (satu) satuan disiplin kerja menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,179 satuan. Begitu pula dengan kenaikan 1 (satu) satuan budaya organisasi menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,132 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel XIII
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.467 ^a	.218	.192	1.884	1.959

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan SPSS 22 (2019)

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 dapat R² sebesar 0,218 artinya 21,8%.

menunjukkan koefisien korelasi berlipat yang menunjang hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien yang mendekati nilai 1 atau -1 menunjukkan hubungan yang erat. Dengan demikian disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Aurora World Cianjur.

Dengan demikian *multiple correlation* 0,467 yang mengandung makna keseluruhan variabel bebas (disiplin kerja dan budaya organisasi) memiliki kerekatan hubungan dengan variabel terikat (kinerja) sebesar 46,7%, menurut Riduwan dengan nilai $r = 0,467$ termasuk hubungan yang cukup kuat. Sedangkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,218 memiliki makna bahwa 21,8% kemampuan model atatu seluruh variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pada karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 78,2% dijelaskan oleh variabel independen yang berada di luar penelitian ini.

Sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Aurora World Cianjur baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama) dapat diterima atau terbukti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti di PT. Aurora World Cianjur, terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pertama mengenai Disiplin Kerja yang mengukur mengenai kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja termasuk pada kategori sangat baik, namun ada beberapa hal yang menunjukkan ada beberapa karyawan yang hadir tidak tepat waktu dikarenakan jarak rumah jauh dengan pabrik dan kondisi cuaca, kondisi lalu lintas sehingga sedikit menghambat perjalanan.
2. Variabel kedua mengenai Budaya Organisasi mengukur inovasi dari karyawan belum bisa sepenuhnya dijalankan karena dalam proses produksi semua sudah diatur sedemikian rupa sehingga karyawan hanya menjalankan permintaan sesuai dengan bagian produksi yang lain.
3. Variabel ketiga mengenai Kinerja, semua produksi yang akan dijalankan sudah sesuai dengan aturan maupun sesuai sampel yang sudah dibuat sebelumnya. Dengan hasil ini maka kinerja pada karyawan yang tinggi lebih terlihat dari kemampuan untuk melanjutkan tugas karena memiliki pengetahuan yang mendukung seperti pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bejo, S. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daft, R. L. (2011). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Daryanto, A. d. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Jakarta: Restasi Pustaka.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen (Cetakan Keduapuluh ed.)*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manusia Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.Anwar. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- Manullang, M. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mesiono. (2010). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Riani, A. L. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.

- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & T.A, J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rue, G. R. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima ed.)*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* . Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soedibjo, B. S. (2017). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tika, P. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.