

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama	: Muhammad Lukman
Nomor Mahasiswa	: 13311151
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**



Oleh:

Nama	: Muhammad Lukman
Nomor Mahasiswa	: 13311151
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2019**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA

Nama : Muhammad Lukman
Nomor Mahasiswa : 13311151
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 20 Juli 2020

Telah Disetujui dan Disahkan Oleh:

Dosen Pembimbing



Fereshti Nurdiana Dihan S.E., M.M

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/ sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 20 Juli 2020



Penulis,

Muhammad Lukman

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN

Telah dipertahankan/diujikan dan disahkan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Nama : **Muhammad Lukman**
Nomor Mahasiswa : **13311151**
Jurusan : **Manajemen**
Bidang Konsentrasi : **Sumber Daya Manusia**

Yogyakarta, 20 Juli 2020

Disahkan Oleh:

Penguji/Pembimbing Skripsi : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E, M.M

Penguji 1 : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si

PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI WAROENG SPESIAL SAMBAL
YOGYAKARTA

Muhammad Lukman
13311151
Email: info@uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan dalam tugas akhir ini membahas mengenai pengaruh budaya organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening dengan mengambil responden sebanyak 100 orang karyawan di Waroeng Spesial Sambal SS Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja, mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja, mengetahui pengaruh budaya organisasional terhadap disiplin kerja, mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap disiplin kerja, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, mengetahui pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening, serta mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasional terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga terbukti bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal SS Yogyakarta.

Kata kunci : *budaya organisasional, komitmen organisasional, disiplin kerja, kinerja*

ABSTRACT

The research conducted in this final project discusses the influence of organizational culture and organizational commitment to performance through work discipline as an intervening variable by taking respondents as many as 100 employees at Waroeng Spesial Sambal SS Yogyakarta. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on performance, knowing the effect of organizational commitment on performance, knowing the influence of organizational culture on work discipline, knowing the influence of organizational commitment on work discipline, knowing the influence of work discipline on performance, knowing the influence of organizational culture on performance through work discipline as an intervening variable, as well as knowing the effect of organizational commitment on performance through work discipline as an intervening variable.

The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between the influence of organizational culture on employee performance, there is a positive and significant influence between organizational commitment to employee performance, there is a positive and significant influence between organizational culture on work discipline, there is a positive and significant influence between organizational commitment towards work discipline, there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance. In this study it is also proven that work discipline mediates the influence of organizational culture on employee performance, work discipline mediates the influence of organizational commitment on employee performance in Waroeng Spesial Sambal SS Yogyakarta.

Keywords: *organizational commitment, organizational culture, performance, work discipline*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur selalu tercurahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, rahmat, dan karunia-Nya kepada kita semua. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW.

Alhamdulillahirabbil'alamin atas segala limpahan rahmat, karunia, rizki, dan nikmat Allah SWT, sehingga saya dapat melaksanakan penelitian dan menyelesaikan laporan tugas akhir yang diberi judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA”**. Dimana laporan ini saya tujukan kepada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta sebagai salah satu syarat dalam memperoleh derajat sarjana strata satu (S1) di Program Studi Manajemen.

Penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan berkat dorongan, motivasi, bantuan, bimbingan, doa, dan arahan serta adanya kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu perkenankan lah penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah SWT dan Rasulullah SAW.
2. Keluarga (ayah, ibu, kakak, dan adik) serta teman - teman saya.
3. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia.

Akhir kata Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan laporan ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat diharapkan agar penulisan berikutnya menjadi lebih baik dan semoga laporan ini bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian- penelitian selanjutnya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
<i>1.1 Latar Belakang</i>	<i>1</i>
<i>1.2 Rumusan Masalah</i>	<i>2</i>
<i>1.3 Tujuan Penelitian</i>	<i>3</i>
<i>1.4 Manfaat Penelitian</i>	<i>3</i>
BAB II	5
KAJIAN PUSTAKA	5
<i>2.1 Penelitian Terdahulu</i>	<i>5</i>
2.1.1 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja	5
2.1.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	7
2.1.3 Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Disiplin	10
2.1.4 Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja	14

2.1.5 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	16
<i>2.2 Landasan Teori</i>	<i>30</i>
2.2.1 Budaya Organisasional	30
2.2.2 Komitmen Organisasional	35
2.2.3 Disiplin Kerja	36
2.2.4 Kinerja	40
<i>2.3 Hubungan Antar Variabel</i>	<i>43</i>
2.3.1 Budaya Organisasional Terhadap Kinerja	43
2.3.2 Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	44
2.3.3 Budaya Organisasional Terhadap Disiplin Kerja	45
2.3.4 Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja	46
2.3.5 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	46
2.3.6 Budaya Organisasional terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja	47
2.3.7 Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja	48
<i>2.4 Kerangka Penelitian</i>	<i>50</i>
<i>2.5 Hipotesis</i>	<i>51</i>
BAB III	52
METODE PENELITIAN	52
<i>3.1 Jenis Penelitian</i>	<i>52</i>
<i>3.2 Lokasi Penelitian</i>	<i>52</i>
3.2.1 Profil Perusahaan	52
<i>3.3 Variabel Penelitian</i>	<i>54</i>
3.3.1 Variabel Independen	54
3.3.2 Variabel Dependen	55

3.3.3 Variabel Interventing	55
<i>3.4 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian</i>	55
3.4.1 Budaya Organisasional	55
3.4.2 Komitmen Organisasional	57
3.4.3 Disiplin Kerja	57
3.4.4 Kinerja	58
<i>3.5 Populasi Sampel</i>	59
3.5.1 Populasi	59
3.5.2 Sampel	60
<i>3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data</i>	60
3.6.1 Jenis Data	60
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data	61
<i>3.7 Uji Reliabilitas dan Uji Validitas</i>	62
3.7.1 Uji Reliabilitas	62
3.7.2 Uji Validitas	63
<i>3.8 Metode Analisis Data</i>	64
BAB IV	68
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
<i>4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian</i>	<i>68</i>
4.1.1 Hasil Uji Validitas	68
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	73
<i>4.2 Karakteristik Responden</i>	<i>74</i>
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	74
4.2.2 Usia Responden	74

4.2.3 Perusahaan Responden	75
4.2.4 Lama Bekerja Responden	75
<i>4.3 Deskripsi Variabel Penelitian</i>	76
4.3.1 Budaya Organisasional	77
4.3.2 Komitmen Organisasional	78
4.3.3 Kinerja	79
4.3.4 Disiplin Kerja	80
<i>4.4 Analisis Data</i>	82
4.4.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	82
<i>4.5 Convergent Validity</i>	82
<i>4.6 Discriminant Validity</i>	85
<i>4.7 Composite Reliability</i>	88
<i>4.8 Analisis Model Struktural (Inner Model)</i>	89
4.8.1 R-Square	89
<i>4.9 Uji Hipotesis</i>	90
<i>4.10 Pembahasan</i>	94
4.10.1 Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Disiplin Kerja	94
4.10.2 Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja	95
4.10.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	96
4.10.4 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja	96
4.10.5 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	96
4.10.6 Pengaruh Tidak Langsung Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi	96

4.10.7 Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi	99
BAB V	101
KESIMPULAN DAN SARAN	101
<i>5.1 Kesimpulan</i>	<i>101</i>
<i>5.2 Saran</i>	<i>102</i>
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	111



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Review Jurnal	18
Tabel 2.2 Rangkuman Review Jurnal	29
Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel	68
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasional (X_1)	69
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (X_2)	70
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.7 Jenis Kelamin	74
Tabel 4.8 Usia Responden	74
Tabel 4.9 Perusahaan Responden	75
Tabel 4.10 Lama Bekerja Responden	75
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Budaya Organisasional	77
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional	78
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kinerja	79
Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	80
Tabel 4.15 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Komitmen Organisasional	83
Tabel 4.16 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Budaya Organisasional	84
Tabel 4.17 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Disiplin Kerja	84
Tabel 4.18 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Kinerja	85
Tabel 4.19 Pengujian <i>Discriminant Validity</i>	86
Tabel 4.20 Pengujian <i>Composite Reliability</i>	88
Tabel 4.21 Nilai R^2 Variabel Endogen	89
Tabel 4.22 <i>Path Coefficient</i>	91
Tabel 4.23 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	50
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Waroeng SS	54
Gambar 4.1 Pengujian Model Pengukuran	82
Gambar 4.2 Pengujian Model Struktural	90
Gambar 10.1 Tampak depan lokasi penelitian Waroeng SS	153
Gambar 10.2 Kantor Pusat Woroeng SS di Yogyakarta	153



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, kinerja yang baik menjadi peranan penting untuk bersaing dan bertahan dalam mengantisipasi perubahan yang terjadi di suatu lingkungan. Dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai apabila karyawan melakukan pekerjaan sesuai kewajiban yang telah dibebankan kepadanya (Cahyono, 2012). Untuk kemajuan perusahaan, kinerja yang baik dari para karyawan memiliki peran signifikan oleh karena itu pihak manajemen perusahaan berupaya untuk mengatur sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan tersebut. Selanjutnya, kinerja karyawan memiliki kontribusi terhadap kinerja tim yang berdampak terhadap kinerja dari suatu organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional, serta faktor yang berasal dari luar diri karyawan (eksternal) yaitu kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasional (Taurisa dan Ratnawati, 2012). Selain itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memperbaiki kinerja yang kurang baik. Oleh karena itu, penerapan disiplin harus dilakukan dengan tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam studi ini, penulis memilih budaya organisasional dan komitmen organisasional sebagai faktor yang digunakan untuk dilihat bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta dipilih sebagai objek penelitian, dikarenakan memiliki keterkaitan dengan variabel penelitian yang digunakan oleh penulis. Menurut divisi humas

Waroeng SS, terdapat sekitar 3,600 karyawan dari total 83 cabang Waroeng SS yang tersebar di seluruh wilayah di Indonesia. Dengan jumlah karyawan yang dapat dikatakan cukup banyak, pihak manajemen harus terus berupaya untuk meningkatkan kapasitas serta memperhatikan sumber daya manusia dalam perusahaan. Hal tersebut menarik penulis untuk melakukan studi ini, bahwa budaya organisasional yang dibentuk oleh perusahaan serta komitmen karyawan memberikan dampak terhadap kinerja. Budaya organisasional yang merupakan faktor eksternal yang diciptakan oleh perusahaan melalui disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Di Waroeng SS, telah diterapkan konsep etika disiplin yang tinggi namun tetap menjunjung tinggi sikap kekeluargaan. Selain itu, komitmen internal dari karyawan kepada organisasi – seperti loyalitas individu dalam perusahaan, juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, dalam studi ini, secara spesifik penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh budaya organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui disiplin kerja di Waroeng SS cabang Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah budaya organisasional berpengaruh terhadap disiplin kerja?
4. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap disiplin kerja?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja?
6. Apakah budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening?

7. Apakah komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh/ dampak budaya organisasional terhadap kinerja.
2. Menganalisis pengaruh/ dampak komitmen organisasional terhadap kinerja.
3. Menganalisis pengaruh/ dampak budaya organisasional terhadap disiplin kerja.
4. Menganalisis pengaruh/ dampak komitmen organisasional terhadap disiplin kerja.
5. Menganalisis pengaruh/ dampak disiplin kerja terhadap kinerja.
6. Menganalisis pengaruh/ dampak budaya organisasional terhadap kinerja, melewati disiplin kerja sebagai variabel intervening.
7. Menganalisis pengaruh/ dampak komitmen organisasional terhadap kinerja melewati disiplin kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat dari Penelitian

1. Bagi Peneliti
 - a. Penelitian ini akan menambahkan wawasan dan informasi peneliti tentang variabel-variabel penelitian.
 - b. Digunakan untuk keperluan menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

2. Terhadap Pihak Organisasi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi organisasi untuk evaluasi organisasi.
- b. Dapat dijadikan bahan acuan pengembangan pada variabel terkait yang dapat digunakan di masa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

- a. Semoga penelitian ini dapat menambahkan wawasan dan informasi bagi para pembaca.
- b. Agar penelitian ini bisa menjadi rujukan perbaikan dan pengembangan untuk penelitian kedepan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung studi yang dilakukan, beberapa studi terdahulu dikemukakan pada bagian ini. Penelitian sebelumnya yang dikemukakan terkait dengan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian yang kerjakan ini.

2.1.1. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Sutoro (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi” bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di BPSDM Provinsi Jambi. Dalam studi ini digunakan analisis kuantitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BPSM Provinsi Jambi, dimana motivasi kerja memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasional yang baik akan menyebabkan pegawai berkinerja baik.

Nizam (2016) melakukan penelitian dengan judul “*Effects of Organizational Culture on Employees Performance: Case of Singapore*”

Telecommunication” yang bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana budaya organisasional mempunyai dampak terhadap kinerja pada pegawai *Singapore Telecommunication*. Metode penelitian yang diterapkan adalah survei dengan total sampel berjumlah 150 orang. Analisis menggunakan SPSS 20. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada penelitian Nikpour (2017) berjudul “*The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employees Organizational Commitment*” memiliki tujuan guna memahami hubungan dari efek mediasi komitmen organisasional dengan budaya organisasional dan kinerja perusahaan. Sampel yang dipakai berjumlah 190 orang. Analisis data menggunakan SEM melalui analisis *path*. Data dianalisis menggunakan *software* SPSS dan AMOS. Ditemukan pada penelitian ini bahwa budaya organisasional berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja organisasi melalui mediasi komitmen organisasional, dampak tidak langsung secara signifikan lebih tinggi daripada dampak langsung.

Kemudian dalam penelitian Wambugu (2014) yang berjudul “*Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila – Kipevu li Power Plant)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan sensus dikarenakan populasi sedikit. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmed & Shafiq (2014) dengan judul “*The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector*”. Tujuan penelitian ini adalah menentukan pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja organisasi untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi membantu meningkatkan kinerja organisasi. *Balance score* digunakan untuk mengukur kinerja organisasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, kuesioner digunakan dalam mengumpulkan data. Ditemukan pada penelitian ini bahwa seluruh dimensi budaya memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.

2.1.2. Pengaruh dari Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Studi yang dilakukan oleh Taurisa (2012) yang memiliki judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sido Muncul Kaligawe Semarang”. Tujuan studi yang dilakukan ini guna mengetahui pengaruh budaya organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sido Muncul Kaligawe Semarang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan pengisian kuesioner untuk 127 responden. Data dianalisis dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Model*). Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasional memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja

mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan juga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Novita *et al* (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)” memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Sampel berjumlah 59 karyawan. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang terdiri dari uji asumsi klasik dan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan namun, komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Nurandini dan Lataruva (2014) mengenai “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)” bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel diambil dari karyawan perum perumnas yang berjumlah 75 orang. Pengolahan data menggunakan SPSS dan menggunakan analisis regresi.

Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa variabel komitmen afektif mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen normatif mempunyai dampak positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan; serta variabel komitmen kontinuan mempunyai pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Sapitri (2011) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru” memiliki objektif guna menganalisis pengaruh yang ditimbulkan oleh komitmen organisasi terhadap kinerja. Sampel berjumlah 76 orang yang dengan menggunakan teknik sensus. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS, adapun teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Memari *et al* (2013) melakukan penelitian dengan judul “*The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. A Study of Meli Bank*”. Memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada Meli Bank di Iran. Sampel berjumlah 153 orang. Analisis data menggunakan alat statistik korelasi matriks dan regresi. Diungkapkan dalam studi Memari *et al* (2013) bahwasannya komitmen organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Rafiei *et al* (2014) melakukan studi yang diberi judul “*Studying The Impact of The Organizational Commitment on The Job Performance*”.

dengan tujuan untuk mengetahui efek dari tiga komponen dari komitmen organisasi yakni komitmen *Affective*, *Continuance* dan *Normative* pada kinerja pegawai. Sampel dari penelitian tersebut berjumlah 244 karyawan. Analisis data menggunakan *structural equations modelling* (SEM). Hasil penelitian yang dilakukan mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja.

Pada penelitian Khan *et al* (2010) berjudul “*The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap kinerja. Sampel terdiri dari 153 karyawan sektor minyak dan gas di Pakistan. Dihasilkan kesimpulan mengenai hubungan positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hafiz (2017) mengadakan penelitian yang diberi judul “*Relationship Between Organizational Commitment and Employees Performance Evidence from Banking Sector of Lahore*” dengan objektif untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada sektor Bank Lahore. Sampel yang didapat berjumlah 213 orang. Analisis regresi digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *affective*, *normative*, dan komitmen *continual* berhubungan positif terhadap kinerja pegawai secara simultan dan juga parsial.

2.1.3. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Disiplin

Penelitian diselenggarakan oleh Tintami (2012) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus” memiliki tujuan agar mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan *transformatif* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada pekerja Harian Skt Megawon II PT. Djarum Kudus. Sampel pada penelitian ini adalah para pekerja harian bidang produksi dengan jumlah 66 orang. Pada penelitian ini pengukuran menggunakan skala likert. Analisis data yang digunakan yakni uji regresi linier sederhana aja dan uji regresi berganda dengan program SPSS 16.00 untuk selanjutnya dianalisis. Dari penelitian ini ditemukan hasil bahwasanya budaya organisasi, gaya kepemimpinan *transformatif* dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan.

Pada penelitian Brahmasari dan Siregar (2009) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Central Proteinaprima Tbk”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi; kepemimpinan situasional; pola komunikasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan: studi kasus pada PT Central Proteinaprima Tbk. Total populasi 250 karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan sampel 100 orang karyawan tetap. Untuk menganalisis dan menentukan hipotesis, dilakukan pendekatan statistik inferensial. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *structural equation model* (SEM) digunakan *software* AMOS version 4.01. Hasilnya membuktikan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan situasional, dan

pola komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin dan kinerja karyawan.

Penelitian Damayanti (2014) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta *Unit Personal & General Affairs*”. Bertujuan untuk mengetahui dampak dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara *Internasional* Soekarno-Hatta di *Unit Personnel* dan *General Affairs*. Sampel berasal dari semua pegawai di PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara *Internasional* Soekarno-Hatta *Unit Personnel* dan *General Affairs* yang berjumlah 53 karyawan. Uji Instrumen yang digunakan adalah kuesioner model skala likert yang dimodifikasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT Angkasa Pura II (Persero) KCU Bandara *Internasional* Soekarno-Hatta *Unit Personnel & General Affairs*.

Endraria (2018) melakukan studi berjudul “*The Effect of Organizational Culture and Discipline on Quality of Accounting Information System in The Financial Management Agency and Asset Regional Government of Regency, City and West Java Province*”. Tujuan dilakukannya penelitian tersebut guna menganalisis pengaruh budaya organisasi serta disiplin kualitas sistem informasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan aplikasi PLS. Hasil

menunjukkan bahwasanya budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi, disiplin memiliki pengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin pada badan pengelola keuangan dan aset pemerintah daerah kabupaten dan kota Provinsi Jawa Barat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono, Surati, dan Suyatni (2018) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture and Leadership Behavior of Teacher Discipline at High School North of Lombok*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada sekolah menengah atas Lombok Utara. Sampel pada penelitian ini berjumlah 69 responden yang dipilih melalui random sampling dari 223 guru SMA di Lombok Utara. Analisis data menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap disiplin kerja guru SMA di Lombok utara.

Purwanta dan Nawangsari (2018) mengadakan studi berjudul “*The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Work Environment on The Work Discipline of Employees PT Inti Karya Persada Teknik*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT Inti Karya Persada Teknik. Objek penelitian adalah seluruh karyawan PT IKPT dengan jumlah 948 kemudian 123 responden dipilih menggunakan teknik random

sampling. Analisis data menggunakan regresi linear dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja, sedangkan secara parsial budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, namun motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

2.1.4. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin

Penelitian diselenggarakan oleh Setiawan dan Mardalis (2015) mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel pada penelitian ini berjumlah 77 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program SmartPLS 2.0 M3. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini yakni gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja; komitmen organisasi secara positif mempengaruhi disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Novriani (2015) dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Adei Plantation & Industri Kebun Mandau Selatan” bertujuan guna mengidentifikasi pengaruh pengawasan, komitmen

organisasi, dan juga kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Sampel penelitian ini berjumlah 49 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Hipotesis yang dilakukan diuji dengan analisis regresi berganda dan diolah menggunakan SPSS 18. Hasil dari studi tersebut dapat disimpulkan bahwasannya pengawasan, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja memiliki dampak signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap disiplin pegawai.

Penelitian dikembangkan Septiani *et al* (2016) tentang “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)” bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja studi pada karyawan AJB Bumiputra 1912 Cabang Celaket Malang. Sampel berjumlah 49 orang. Data dianalisis dengan menggunakan *SPSS 23.00 for windows*. Hasil yang didapat pada studi merepresentasikan adanya komitmen organisasional yang berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta komitmen kepada organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Setyaningdyah *et al* (2013) dengan judul “*The Effect of Human Resource Competence, Organizational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*” bertujuan untuk memeriksa dan menjelaskan pengaruh kompetensi SDM, komitmen organisasi, kepemimpinan *transactional* terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sampel

berjumlah 232 orang berasal dari 58 perusahaan. Analisis menggunakan analisis faktor dan *path*. Hasil mengindikasikan bahwa disiplin dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi SDM dan komitmen organisasi. Lebih lanjut, juga ditemukan hasil yang signifikan bahwasannya komitmen organisasi mempunyai suatu pengaruh terhadap kepemimpinan *transactional* dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Pada studi yang dikembangkan oleh Laura (2015) berjudul “*The Effect of Commitment, Empowerment, Controlling on Discipline, and Effectiveness of Public Work Employees in Indragiri Hulu*” bertujuan guna menganalisis dampak dari komitmen, pemberdayaan, serta pengendalian terhadap disiplin dengan tes individu dan tes secara keseluruhan dan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin terhadap efektivitas pada karyawan departemen pekerjaan umum Indragiri Hulu. Populasi berjumlah 118 orang. Metode yang digunakan adalah metode random sampling diperoleh 92 responden. Data diperoleh dengan kuesioner. Analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan komitmen, pemberdayaan, dan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap disiplin.

2.1.5. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Studi oleh Mailiana (2016) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin” bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 30 orang. Uji reliabilitas dipakai guna menguji konsistensi dari alat ukur, menggunakan metode

Cronbach Alpha lalu diolah dengan SPSS. Hasil dari studi tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Athins *et al* (2018) melakukan studi dalam penelitiannya dengan judul “*The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environmental on Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan *explanatory*. Populasi berjumlah 80 orang pada pegawai kelurahan Katobu desa Muna. Metode yang digunakan adalah sensus yakni seluruh populasi. Analisis data menggunakan analisis regresi standar dengan penghitungan menggunakan SPSS 20. Hasil menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja, (3) Lingkungan kerja memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan oleh Anthony (2017) “*Effect of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen disiplin terhadap kinerja karyawan studi kasus pada kantor pendidikan Turkana County. Populasi terdiri dari 171 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif yang kemudian dihitung

menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Ditemukan hasil bahwa manajemen disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan Amiroso dan Mulyanto (2015) yang berjudul *“Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers Performance Through Motivation, Job Satisfaction”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, kepuasan kerja (studi kasus pada badan perencanaan pembangunan Daerah Sukoharjo). Analisis data menggunakan tes validitas dan reliabilitas, tes linier, analisis regresi, analisis *path*, tes, serta tes penentuan koefisien dan analisis korelasi. Hasil dari hipotesis menunjukkan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.1 Tabel Review Jurnal

No	Identitas jurnal	Variabel	Hasil / Kesimpulan
1	Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 20(1), Februari 2020, pp.104-112. ISSN 2549-4236 Sampel: 75	Budaya Organisasional (Hofstede) Komitmen Organisasional (Ganesan dan Weitz) Kepuasan Kerja (Hartline and Ferrell) Kinerja (Tsui <i>et al</i>)	Pada penelitian ini digunakan analisis kuantitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BPSM Provinsi Jambi, dimana motivasi kerja memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik akan menyebabkan pegawai berkinerja baik.

2	<p>Brahmasari, I.A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. <i>Jurnal Aplikasi Manajemen</i> Vol. 7, No. 1, Februari 2009. Hal. 238–250</p> <p>Alat analisis; AMOS Sampel: 100</p>	<p>Budaya Organisasional (Hofstede)</p> <p>Kepemimpinan Situasional (Hersey dan Blanchard)</p> <p>Pola Komunikasi (Gibson)</p> <p>Disiplin Kerja (Mathis)</p> <p>Kinerja (Robbins)</p>	<p>Nilai dari <i>critical ratio</i> terbukti diterima karena nilai diatas 2,201. Data ini merepresentasikan bahwasanya seluruh variabel indikator valid guna mengukur variabel laten. Hasilnya membuktikan bahwasanya budaya perusahaan, kepemimpinan situasional, dan pola komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin dan kinerja karyawan.</p>
3	<p>Damayanti, D. (2014) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs. <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i>. Telkom University.</p> <p>Sampel: 53</p>	<p>Budaya Organisasional (Luthans)</p> <p>Disiplin Kerja (Bejo Siswanto)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT Angkasa Pura II (Persero) KCU Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs.</p>
4	<p>Koesmono, H.T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. <i>Jurnal Manajemen & Kewirausahaan</i>, Vol. 7,</p>	<p>Budaya Organisasional (Buchanan dan Huczyski)</p> <p>Motivasi</p> <p>Kepuasan Kerja (Ward and Sloane)</p> <p>Kinerja</p>	<p>Didasari analisis yang telah dijabarkan, maka disimpulkan bahwasanya Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur dapat Di terima.</p>

	<p>No. 2, September 2005. Hal 171-188.</p> <p>Alat analisis: AMOS Sampel: 382</p>		
5	<p>Cahyono, A. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pwlyatan Daha Kediri <i>Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi</i>, Vol. 1, Nomor 1, Juni 2012</p> <p>Alat analisis: SPSS Sampel: 100</p>	<p>Kepemimpinan</p> <p>Motivasi</p> <p>Budaya Organisasional</p> <p>Kinerja</p>	<p>Hasil dari penelitian yang dilakukan ini mendapat kesimpulan bahwasannya: (1) Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja dosen dan pegawai, dengan t hitung 5,779 > daripada t tabel 1,980, serta nilai Sig 0,000 < dari 0,05. (2) Variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen dan pegawai, menggunakan t hitung 3,272 > daripada t tabel 1,980 serta nilai Sig 0,001 < dari 0,05. (3) Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan pegawai, digunakan t hitung 2,882 > dari t tabel 1,980 dan juga nilai Sig 0,005 < daripada 0,05. (4) Variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan dengan <i>value</i> R2 sebesar 0,454 yang berarti bahwasannya pengaruh tiga variabel tersebut terhadap Kinerja dosen serta karyawan secara simultan sebesar 45,4%. Sedangkan sisanya adalah 54,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang dalam penelitian ini tidak dibahas lebih lanjut (5) Dari ketiga Variabel diatas yang paling menonjol pengaruhnya terhadap Kinerja dosen dan karyawan adalah Kepemimpinan yaitu dengan nilai 0,462.</p>
6	<p>Putri, D. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dalam Perspektif <i>Balanced Scorecard</i>.</p>	<p>Budaya Organisasional (Hofstede)</p> <p>Kinerja</p>	<p>Penelitian ini mendapatkan hasil bahwasanya budaya orientasi proses memiliki pengaruh terhadap kinerja <i>Balanced Scorecard</i> pada perspektif <i>financial, consumer, internal</i></p>

	<p><i>Jurnal Akuntansi Multiparadigma</i>, Volume 3. Nomor 3. Desember 2012. Hal. 462-470.</p> <p>Sampel: 276</p>	(Norton)	<p><i>business process</i> dan <i>learning and growth</i>. Budaya orientasi pegawai memiliki pengaruh pada kinerja <i>Balanced Scorecard</i> dalam perspektif <i>consumer</i>, serta budaya orientasi pragmatis memiliki pengaruh terhadap kinerja, poin terakhir adalah kinerja <i>Balanced Scorecard</i> dalam perspektif <i>financial</i>, <i>consumer</i>, serta <i>internal business process</i>.</p>
7	<p>Mailiana. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin <i>Jurnal Ekonomi Manajemen</i> Vol. 10 No. 1, Januari 2016. Hal 123-133</p> <p>Alat analisis: SPSS Sampel: 30</p>	<p>Disiplin Kerja (Inu Kencana) Kinerja (Handoko)</p>	<p>Variabel Disiplin Kerja (X) memiliki nilai thitung > ttabel = 4,782 > 2,021 dengan demikian bahwasanya variabel disiplin kerja di taraf nyata 5% memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. Kemudian, di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin diperoleh pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 94,9% .</p>
8	<p>Setiawan , E. & Mardalis. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>. <i>Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya</i>. Vol. 17, No. 2, Desember 2015, Hal 67-77</p> <p>Alat analisis: SmartPLS Sampel: 77</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (Nawawi) Komitmen Organisasional (Robbins) Disiplin Kerja (Fathoni) Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil yang ditemukan dari penelitian menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi secara positif mempengaruhi disiplin kerja, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p>

9	<p>Novriani. (2015). Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Adei Plantation & Industri Kebun Mandau Selatan. <i>Jom FEKON</i> Vol. 2 No. 2 Oktober 2015. Hal.1-15</p> <p>Alat analisis:SPSS Sampel: 49</p>	<p>Pengawasan (Sinaga)</p> <p>Komitmen Organisasional (Streers)</p> <p>Kepuasan Kerja (Luthans)</p> <p>Disiplin Kerja (Davis)</p>	<p>Berdasarkan hasil survei terungkap bahwa pengawasan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap disiplin karyawan PT. Kebun & Industri Adei Kebun Mandau Selatan.</p>
10	<p>Septiani, M., Sunuharyo, B.S., Prasetya, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)</i> Vol. 40 No.2 November 2016 . Hal.98 – 105.</p> <p>Alat analisis: SPSS Sampel: 49</p>	<p>Komitmen Organisasional (Baron dan Greenberg)</p> <p>Disiplin Kerja (Rivai)</p> <p>Kinerja (Matis dan Jakson)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut didapati bahwasanya komitmen organisasional mempunyai dampak signifikan terhadap disiplin kerja, yaitu nilai $\beta=0,639$, nilai t hitung = 5,688 dan nilai signifikansi = 0,000, komitmen organisasional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai β = 0,369, nilai t hitung = 2,826 serta nilai signifikan = 0,007. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai β = 0,438, nilai t hitung = 3,350 serta nilai signifikansi = 0,002.</p>

11	<p>Novita, Sunuharyo, B.S., Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang) <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)</i> Vol. 34 No. 1 Mei 2016, Hal.38-46</p> <p>Sampel: 59</p>	<p>Kepuasan Kerja (Luthans)</p> <p>Komitmen Organisasional (Allen dan Meyer)</p> <p>Kinerja (Dharma)</p>	<p>Hasil menunjukan bahwasanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.F $0,000 < \alpha = 0,05$; Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.t $0,000 < \alpha = 0,05$ namun, komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.t $0,344 > \alpha = 0,05$.</p>
12	<p>Nurandini, A. & Lataruva, E. (2014) Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta) <i>Jurnal Studi Manajemen & Organisasi</i> 11 (2014) Juni. Hal. 78 – 91.</p> <p>Alat analisis:SPSS Sampel: 75</p>	<p>Komitmen Organisasional (Meyer and Allen)</p> <p>Kinerja (Mangkunegara)</p>	<p>Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel komitmen normatif mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen afektif mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel komitmen kontinuan memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja.</p>
13	<p>Sapitri, R. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru <i>JOM Fisip</i> Vol. 3 No.</p>	<p>Komitmen Organisasional (Allen dan Meyer)</p> <p>Kinerja (Bernandin dan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif yang dimiliki karyawan Perusahaan Listrik Nasional Pekanbaru Area. Dan kinerja tinggi yang dimiliki</p>

	2 – Oktober 2016, Hal.1-9. Alat analisis: SPSS Sampel:76	Russel)	karyawan Perusahaan Listrik Nasional Pekanbaru Area. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Listrik Nasional Wilayah Pekanbaru.
14	Endraria (2018). <i>The Effect of Organizational Culture and Discipline on Quality of Accounting Information System in The Financial Management Agency and Asset Regional Government of Regency City and West Java Province</i> . IJHSSI Vol 7 Issue 04 Ver II. April 2018, P.73-77. Alat analisis: SmartPLS Sampel:28	Accounting Information System Organizational Culture Discipline	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi, Disiplin memiliki pengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin badan pengelola keuangan dan aset pemerintah daerah kabupaten kota provinsi jawa barat.
15	Nizam, I. (2016). <i>Effects of Organizational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication</i> . International Journal of Accounting & Business Management Vol.4 NO.1 April 2016, P.19-26. Alat analisis: SPSS Sampel:100	Organizational Culture (Hofstede) Employees Performance	Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terdiri dari ritual, nilai, dan budaya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
16	Nikpour, A. (2017). <i>The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Organizational Commitment</i> .	Budaya Organisasional (Denison) Komitmen Organisasional (Meyer & Herscovitch)	Ditemukan hasil pada penelitian ini bahwa budaya organisasi memiliki dampak tidak langsung melalui media komitmen organisasi, dampak tidak langsung secara signifikan lebih tinggi dari pada dampak langsung.

	<p><i>International Journal of Organizational Leadership</i> 6, November 2016, P.65-72.</p> <p>Alat analisis: SPSS & AMOS Sampel: 190</p>	Kinerja (Tangen)	
17	<p>Wambugu, L.W. (2014). <i>Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila – Kipevu li Power Plant)</i> <i>European Journal of Business and Management</i>. Vol 6, No. 32. 2014. P.80-92.</p> <p>Alat analisis: SPSS Sampel: 63</p>	Budaya Organisasional (Amstrong)	Hasil dari penelitian ditemukan bahwa nilai organisasi memiliki dampak yang lebih signifikan daripada iklim organisasi
18	<p>Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). <i>The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector</i>. <i>Global Journal of Management and Business Research</i>, Vol 14 Issue 3 Version 1.0. 2014. P.21-30.</p> <p>Sampel: 15</p>	Budaya Organisasional (Hofstede) Kinerja (Chavan)	Hasil dari penelitian ini adalah semua dimensi budaya berpengaruh terhadap perbedaan perspektif kinerja organisasi.
19	<p>Athins, Nurwati, Sinarwaty. (2018). <i>The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance</i>. <i>IOSR Journal of Business and</i></p>	Disiplin Kerja Budaya Organisasional (Glaser) Lingkungan Kerja	Pada studi ini diperoleh hasil yakni (1) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif & signifikan terhadap kinerja (2) Budaya organisasi mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (3) Lingkungan kerja memiliki dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

	<p><i>Management</i>. Volume 20, Issue 8. Ver II August 2018. P.56-63.</p> <p>Alat analisis: SPSS Sampel: 80</p>	Kinerja	
20	<p>Amiroso, J. & Mulyanto. (2015). <i>Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Worker's Performance Through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency)</i>. <i>European Journal of Business and Management</i>, Vol. 7, No. 36, 2015. P.86-95.</p> <p>Sampel: 34</p>	<p>Disiplin</p> <p>Lingkungan Kerja</p> <p>Budaya Organisasional</p> <p>Kompetensi pada Pekerja</p> <p>Kinerja</p> <p>Motivation</p> <p>Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil dari studi menyimpulkan bahwasanya disiplin mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja.</p>
21	<p>Anthony, A.E. (2017). <i>Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County</i>. <i>International Academic Journal of Human Resource and Business Administration (IAJHRBA)</i>. Volume 2, Issue 3, Maret 2017. P.1-18.</p> <p>Alat analisis: SPSS Sampel: 171</p>	<p>Manajemen</p> <p>Disiplin</p> <p>Kinerja</p>	<p>Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa terdapat peningkatan pengetahuan karyawan, Management disiplin mengarahkan pada promosi karyawan. Dalam penelitian ini juga menemukan hasil bahwa kebijakan disiplin yang efektif pada HR kantor pendidikan daerah di negara Turkana dirasa sudah efektif, hal ini terbukti dari temuan bahwa organisasi telah membantu dalam mengontrol perilaku karyawan dengan memastikan adanya kerjasama dan solidaritas dalam organisasi.</p>

22	<p>Setyaningdyah, Kertahadi, Thoyib. (2013). <i>The Effects of Human Resource Competence, Organizational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business (IJCRB)</i>. Vol. 5, No. 4, Agustus 2013. P.140-153.</p> <p>Sampel: 232</p>	<p>Komitmen Organisasional</p> <p>Disiplin Kerja</p>	<p>Hasil mengindikasikan bahwa disiplin dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi SDM dan komitmen organisasi. Lebih lanjut ditemukan hasil yang signifikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja terhadap kinerja.</p>
23	<p>Laura, N. (2015). <i>The Effect of Commitment, Empowerment, Controlling on Discipline, and Effectiveness of Public Work Employees in Indragiri Hulu. Journal the Winners</i>. Vol. 16, No. 2, September 2015. P.131-141.</p> <p>Sampel: 92</p>	<p>Komitmen Organisasional</p> <p>Disiplin (Siswanto)</p> <p>Pemberdayaan</p>	<p>Hasil menunjukkan komitmen, pemberdayaan, dan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap disiplin.</p>
24	<p>Memari, N., Omid, M., & Ahmad, B.M. (2013). <i>The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. A Study of Meli Bank. IJCRB</i>. Vol. 5, No. 5. P.164-171.</p>	<p>Komitmen Organisasional (Meyer & Allen)</p> <p>Kinerja</p>	<p>Hasil dari penelitian ini bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>

	Sampel: 153		
25	<p>Rafiei, M., Mohammad, T.A., Navid, F. (2014). <i>Studying The Impact of The Organizational Commitment on The Job Performance. Management Science Letters</i>. 2014. P.1841-1848.</p> <p>Sampel: 244</p>	<p>Komitmen Organisasial</p> <p>Kinerja</p>	<p>Penelitian ini mengindikasikan bahwasanya komitmen pada suatu organisasi memiliki dampak positif & signifikan terhadap kinerja.</p>
26	<p>Khan, M.R., Ziauddin, Jam, F.A., Ramay, M.I. (2010). <i>The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. European Journal of Social Sciences</i>. Volume 15, No. 3, 2010. P.292-298.</p> <p>Sampel: 153</p>	<p>Komitmen Organisasial</p> <p>Kinerja</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.</p>
27	<p>Hafiz, A.Z. (2017) <i>Relationship Between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. Arabian Journal of Business and Management Review</i>. Volume 7, Issue 2. 2017. P.1-7.</p> <p>Sampel: 213</p>	<p>Komitmen Organisasial (Allen & Meyer)</p> <p>Kinerja (Mathis & Jackson)</p>	<p>Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa komitmen afektif, normatif, dan continual berhubungan positif terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.</p>
28	<p>Wicaksono, B., Surati, & Suyatni, M. (2018). <i>The Influence Oof Organizational Culture</i></p>	<p>Budaya Organisasional</p> <p>Perilaku</p>	<p>Penelitian ini mengungkapkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan secara</p>

	<p><i>and Leadership Behavior of Teacher Discipline at High School, North of Lombok. The International Journal of Business & Management. Volume 6, Issue 2. 2018. P.109-113.</i></p> <p>Alat analisis: SPSS Sampel: 69</p>	<p>Kepemimpinan</p> <p>Disiplin</p>	<p>simultan ataupun parsial terhadap disiplin kerja guru SMA di Lombok Utara.</p>
29	<p>Purwanta, F.F., & Nawangsari, L.C. (2018). <i>The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Work Environment on The Work Discipline of Employees PT Inti Karya Persada Teknik. International Journal of Scientific and Research Publications. Volume 8, Issue 12. 2018. P.86-92.</i></p> <p>Alat analisis: SPSS Sampel: 123</p>	<p>Motivasi Kerja (D. McClelland)</p> <p>Budaya Organisasional (Robbins & Judge)</p> <p>Lingkungan Kerja (Sedarmayanti)</p> <p>Disiplin Kerja (Hasibuan)</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja, sedangkan secara parsial lingkungan kerja serta budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Namun motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.</p>

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas, berikut ini Tabel 2.2 merupakan rangkuman *review* jurnal yang digunakan dalam penelitian terdahulu.

Tabel 2.2 Rangkuman Review Jurnal

Variabel	Tokoh	Teori
	Hofstede (1997)	<i>Symbols, heroes, rituals and organizational values, management</i>

Budaya Organisasi		<i>practices.</i>
	Want, J (2006)	<i>Effective change, organizational leadership & management effectiveness, connection between high-performance culture & strong financial results, link between business performance & functioning of culture, culture change.</i>
	Robbins & Judge (2009)	<i>Innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, stability.</i>
	Luthans (2006)	<i>Psychological strength, positive organizational behaviour, self-efficacy/ confidence, work-related performance</i>
Komitmen Organisasi	Robbins (2001)	<i>Organization values, employee satisfaction</i>
	Allen Meyer (1997)	<i>Affective commitment, continuance commitment, normative commitment.</i>
Disiplin Kerja	Davis (2007)	Kehadiran, tata cara kerja, kesadaran bekerja.
Kinerja	Mathis (2004)	Ketepatan waktu kerja, tingkat kehadiran, sikap taat dengan aturan
	Rivai (2004)	Prestasi kerja
	Bernadin & Russell (2013)	<i>Six criteria to measure performance: quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision, interpersonal impact</i>
	Kaplan & Norton (1996)	<i>Balanced scorecard as performance assessment</i>
	Mathis and Jackson (2011)	<i>Quality and quantity of the work, punctuality of the tasks' accomplishment, presence, cooperation.</i>
	Robbins (2009)	<i>Job satisfaction</i>

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Budaya Organisasional

1) Pengertian

Budaya organisasional adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasi

(Mathis dan Jackson, 2004). Kreitner dan Kinicki (2000) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam. Kemudian menurut Mathis dan Jackson (2004) suatu pola khusus dari asumsi, nilai, dan norma bersama yang membentuk aktivitas, bahasa, simbol, dan acara sosialisasi pegawai dalam perusahaan. Budaya organisasi adalah kerangka kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku, dan harapan yang dibagikan oleh anggota organisasi serta seperangkat asumsi dasar yang dibagikan oleh anggota organisasi (Greenberg, 2011).

2) Fungsi Budaya Organisasional

Empat fungsi budaya organisasional menurut Kreitner & Kinicki (2000) adalah:

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawan. Identitas ini didukung dengan mengadakan penghargaan yang mendorong inovasi.
2. Memudahkan komitmen kolektif yakni karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung serta konflik serta perubahan diatur dengan efektif.

4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya yakni membantu para karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka panjangnya.

Greenberg (2011) menjelaskan tiga fungsi dasar budaya organisasi adalah:

1. Budaya memberikan suatu identitas pada karyawan. Resepsi serta nilai dari suatu organisasi yang semakin jelas didefinisikan, maka akan semakin kuat seseorang mengasosiasikan misinya dan merasakan bagian penting dari misi tersebut.
2. Budaya menghasilkan komitmen terhadap misi organisasi, terkadang susah bagi karyawan untuk berpikir melampaui kepentingan mereka sendiri. Ketika ada budaya yang kuat dan mengawasi, karyawan akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan, terdefinisi dengan baik bahwa karyawan terlibat dalam pekerjaan seluruh organisasi. Apabila minat dari individu lebih besar, maka budaya mengingatkan seseorang mengenai organisasi mereka.
3. Budaya menjelaskan serta memperkuat standar perilaku, budaya memandu kata-kata dan tindakan karyawan. Menjelaskan apa yang harus mereka lakukan atau katakan dalam situasi tertentu, yang khususnya berguna bagi karyawan baru.

Dengan melayani tiga peran penting ini, bahwa budaya adalah kekuatan penting yang mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Kemudian berdasarkan pendapat Robbins (2002) menjelaskan fungsi-fungsi budaya adalah:

1. Budaya memiliki suatu peran batas penentu yaitu budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas melebihi batasan ketertarikan individu.
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
5. Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

3) Dimensi Budaya Organisasi

Greenberg (2011) menjelaskan prinsip dasar budaya organisasional sebagai seperangkat yang terdiri dari enam karakteristik inti yang dinilai secara kolektif oleh anggotanya. Enam karakteristik ini tersebut adalah:

1. Kepekaan terhadap karyawan lain
2. Tertarik dengan ide baru
3. Kesiediaan untuk mengambil risiko
4. Nilai-nilai organisasi yang sudah tertanam pada diri karyawan
5. Ketersediaan opsi komunikasi yang terbuka
6. Keramahan dan saling mengerti.

Kemudian berdasarkan studi Robbins (2002) menjelaskan bahwa ada tujuh karakter yang merupakan unsur penting suatu budaya organisasi:

1. Inovasi dalam mengambil risiko, meliputi tingkat pendorong pegawai guna memunculkan sikap inovatif serta berani dalam menghadapi risiko.
2. Memperhatikan detail, meliputi dorongan pada pegawai supaya dapat menunjukkan ketepatan, analisis, serta perhatiannya secara detail.
3. Orientasi terhadap hasil, meliputi tuntutan untuk manajemen agar lebih memfokuskan *concern* terhadap hasil. Dari pada hanya memperhatikan teknis, serta lebih memperhatikan proses untuk mencapai hasil yang diinginkan.
4. Orientasi terhadap individu, meliputi keputusan manajemen dalam hal pertimbangan pengaruh hasil terhadap individu pada organisasi.
5. Orientasi terhadap tim, meliputi aktivitas dari suatu pekerjaan didalam sebuah tim.
6. Agresivitas, meliputi tingkat tuntutan terhadap subjek supaya bersikap agresif serta kompetitif.
7. *Stability*, merupakan perlakuan penekanan pada organisasi guna menjaga status *quo*.

Dari karakteristik yang disebutkan diatas, merepresentasikan tingkatan dari level rendah ke level yang lebih tinggi. Pandangan mengenai budaya suatu organisasi dapat dinilai menggunakan tujuh karakteristik diatas.

2.2.2 Komitmen Organisasional

1) Pengertian

Mathis dan Jackson (2004) mendefinisikan komitmen organisasional adalah tingkat keyakinan karyawan dalam menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2016) komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Luthans (2006) menjelaskan komitmen organisasional paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

2) Dimensi Komitmen Organisasional

Berdasarkan 3 model yang diusulkan oleh Meyer dan Allen dalam Luthans (2006) ada tiga dimensi sebagai berikut:

1. *Commitment Affective*, melibatkan sifat emosional dari pegawai, mengidentifikasi serta melibatkan pegawai dalam suatu organisasi.

Ikatan seorang individu secara emosional dalam dirinya membuatnya bertahan dalam suatu organisasi.

2. *Commitment Continuance* meliputi kerugian biaya yang berhubungan dengan *turnover* pegawai dalam suatu organisasi.
3. *Commitment Normative*, meliputi komitmen individu supaya tetap berada dalam suatu organisasi.

Greenberg (2011) juga mengemukakan pendapat yang serupa yaitu:

1. *Continuance Commitment*: Kekuatan serta keinginan seseorang untuk terus bekerja pada sebuah organisasi karena seseorang tersebut perlu untuk melakukan dan tidak mampu melakukan sebaliknya.
2. *Normative Commitment*: Kekuatan serta keinginan individu untuk tetap bekerja di suatu organisasi disebabkan individu itu memiliki kewajiban dari orang lain untuk tetap berada di organisasi.
3. *Affective Commitment*: Kekuatan serta keinginan individu guna tetap bekerja di suatu organisasi dikarenakan dia menganggapnya positif serta sepakat dengan tujuan dan nilainya.

2.2.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian

Disiplin yakni suatu kegiatan manajemen guna melakukan standar dari suatu organisasi (Handoko, 2017). Sedangkan Rivai (2004) berpendapat disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Newstrom & Davis (1993) disiplin merupakan tindakan dari sebuah manajemen organisasi atau perusahaan supaya standar dapat ditegakkan, dimana tindakan ini bersifat preventif serta korektif.

2) Tipe Disiplin Kerja

Newstrom dan Davis (1993) menjelaskan ada tiga jenis disiplin yakni:

- a) Disiplin preventif merupakan tindakan guna memberikan dorongan kepada karyawan untuk patuh terhadap standar serta peraturan yang telah ditetapkan, dengan tujuan membentuk disiplin diri dalam setiap individu dalam suatu organisasi. Dengan ini disiplin diri muncul dari dalam diri seorang individu bukan karena paksaan atasan. Pendisiplinan preventif adalah suatu sistem yang saling berkaitan, jadi pemimpin perlu bekerja sama dengan semua bagian sistem untuk mengembangkannya.
- b) Disiplin korektif, merupakan tindakan yang dilakukan akibat pelanggaran peraturan telah dilakukan guna mencegah terjadinya pelanggaran lain kedepannya. Model dari tindakan korektif yaitu hukuman atau tindakan disipliner dengan tujuan yakni untuk memperbaiki perilaku yang melanggar, mencegah terjadinya pelanggaran yang sama pada orang lain, membangun standar organisasi yang efektif serta konsisten. Tujuan tindakan disipliner adalah positif. Sifatnya mendidik dan memperbaiki. Tujuannya adalah memperbaiki perilaku di masa yang akan datang dan bukan menghukum perilaku

masa lalu. Tindakan disipliner yang paling akhir adalah pemecatan, yaitu pemberhentian pegawai dari perusahaan karena alasan tertentu.

c) Disiplin progresif adalah penanggulangan pelanggaran dijatuhkan hukuman yang lebih berat. Tujuannya adalah memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperbaiki diri sebelum terkena hukuman yang lebih serius. Sistem disiplin yang progresif yakni:

- a. Teguran lisan
- b. Teguran tertulis dengan catatan dalam arsip
- c. Skorsing dari pekerjaan selama satu sampai tiga hari
- d. Skorsing selama satu minggu atau lebih lama
- e. Pemberhentian dengan alasan

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkatan hukuman.

3) Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2009) menyebutkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Davis (2007) dalam Novriani (2015) indikator disiplin adalah:

1. Tingkat Kehadiran
2. Tata Cara Kerja
3. Kesadaran Kerja

Kemudian Kencana (2003) di dalam studi Mailiana (2016) menyampaikan indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat ketepatan waktu, yang meliputi disiplin waktu dalam hal kehadiran di kantor, jam kerja, jam pulang kantor, serta tingkat penyelesaian pekerjaan.
2. Tingkat kepatuhan pada peraturan, yang meliputi ketaatan pada peraturan kerja serta penggunaan pakaian dan atribut dinas.

Menurut Davis (2007) dalam Utami & Waluyo (2014) indikator disiplin yakni:

1. Tingkat kehadiran pegawai dalam melakukan tanggung jawab di kantor.
2. Tata cara kerja, yang meliputi peraturan yang harus ditaati oleh semua individu termasuk pemberi pekerjaan dan pekerja pada saat pekerjaan dilakukan, hubungan antar individu, dan juga keamanan suatu perusahaan.
3. Ketaatan terhadap atasan, yakni mematuhi apa yang di instruksikan oleh pimpinan.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap individu dilakukan dengan kesadaran untuk taat kepada aturan serta sadar terhadap tanggung jawab yang telah diberikan.
5. Tanggung jawab, merupakan kesediaan seorang individu dalam perusahaan untuk bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya serta menggunakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan.

2.2.4 Kinerja

1) Pengertian

Rivai (2004) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Noe (2008) mendefinisikan manajemen kinerja adalah proses dimana manajer memastikan bahwa aktivitas karyawan dan *output* sejalan dengan sasaran organisasi.

2) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2000) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Individu tenaga kerja kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan dengan organisasi

3) Dimensi Kinerja

1) Mathis dan Jackson

Segala hal yang setiap individu lakukan atau individu tersebut memutuskan untuk tidak melakukannya disebut kinerja. Berdasarkan definisi tersebut, Mathis dan Jackson (2011) menjelaskan kinerja pegawai dalam pekerjaan secara umum meliputi elemen dibawah ini:

1. Kuantitas hasil, yaitu nilai yang diperoleh apabila seseorang bekerja, yakni:
 - a. Jumlah pekerjaan seorang individu dapat menyelesaikannya
 - b. Target dari suatu tanggungjawab/pekerjaan yang telah ditetapkan
 - c. Prosedur dilaksanakan dalam di dalam suatu *job*
2. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu:
 - a. Teliti pada saat melakukan pekerjaan
 - b. Disiplin dalam melakukan pekerjaan
 - c. Mematuhi prosedur dalam pekerjaan
 - d. Memiliki dedikasi tinggi
 - e. Mengikuti peraturan yang berlaku
3. Ketepatan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan syarat yang ditetapkan, meliputi:
 - a. Konsistensi dalam melakukan pekerjaan
 - b. Memberikan layanan terbaik
 - c. Bekerja secara benar dan tepat sasaran
4. Kehadiran, berangkat kerja berdasarkan jam dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, terdiri atas:
 - a. Berangkat kerja sesuai dengan waktu (*ontime*)
 - b. Tidak melalaikan pekerjaan di jam kerja yang ditentukan, terkecuali untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan
5. Kemampuan individu dalam bekerja sama, merupakan suatu keahlian pegawai dalam bekerja dengan orang lain untuk menuntaskan tugas serta pekerjaannya, yakni sebagai berikut:

- a. Mampu berkoordinasi/kerja sama dengan individu lain
- b. Memilih untuk memprioritaskan kerja sama daripada bekerja secara individu

2) Bernardin dan Russel

Kinerja menurut Bernardin dan Russel (1998) merupakan ulasan tentang hasil yang didapat dari suatu pekerjaan tertentu dalam suatu waktu yang telah ditetapkan. Enam dimensi digunakan guna mengukur kinerja pegawai yakni:

1. Kualitas dari suatu pekerjaan yang dilakukan yaitu tingkatan yang diperoleh dari hasil aktivitas, yaitu hampir sempurna atukah sudah menyelesaikan pekerjaan dari tujuan yang ditargetkan.
2. Hasil/ kuantitas dalam pekerjaan, yakni nilai yang diperoleh dalam jumlah tertentu atau penyelesaian aktivitas dalam jumlah siklus.
3. Ketepatan waktu dalam menuntaskan pekerjaan, di analisa berdasarkan jumlah aktivitas yang telah terselesaikan. Hal tersebut dapat diamati melalui *output* yang dihasilkan dan juga dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dan telah menentukan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas dalam menuntaskan suatu beban kerja yakni tingkat yang digunakan oleh sumber daya dalam perusahaan untuk mendapatkan keuntungan serta memaksimalkan penggunaan sumber daya tersebut serta mengurangi kerugian yang timbul.
5. Kemandirian dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan merupakan tingkatan di mana seorang karyawan dapat melakukan

tugasnya sendiri tanpa melibatkan atasan termasuk tidak melakukan permintaan akan bantuan, bimbingan, maupun pengawasan.

6. Komitmen kerja ditunjukkan oleh pegawai pada suatu perusahaan yakni tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab dalam bekerja terhadap perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Budaya Organisasional terhadap Kinerja

Kotter & Heskett (1992) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya yang kuat juga sering dikatakan membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan. Kotter & Heskett (1992) juga mendukung asumsi bahwa budaya yang kuat mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Pada penelitian Taurisa (2012) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tintami (2012) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian studi yang paparkan oleh Brahmasari dan Siregar (2009) menemukan hasil bahwasanya budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja.

Pada studi Koesmono (2005) ditemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Paschal *et al* (2016) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kemudian menurut Nikpour

(2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Wambugu (2014) melakukan studi dengan hasil bahwasanya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Ahmed & Shafiq (2014) ditemukan hasil bahwa seluruh dimensi budaya berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

H1: Diduga budaya organisasional memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja

2.3.2. Komitmen dalam Organisasi terhadap Kinerja

Luthans (2006) menyatakan hasil yang beragam dari komitmen organisasional. Ringkasan penelitian dahulu dan yang lebih baru benar-benar menunjukkan dukungan hubungan positif antara komitmen organisasional dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, *turnover* rendah, dan absensi rendah. Kemudian Kotter dan Heskett (1992) berpendapat bahwa rasa komitmen atau loyal dikatakan membuat orang berusaha lebih keras, dari pernyataan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Taurisa (2012) memaparkan dalam studinya dengan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam studi Septiani *et al* (2016) ditemukan hasil bahwasanya komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nurandini dan Lataruva (2014) mendapatkan hasil bahwa komitmen afektif, normatif dan kontinuan memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian Sapitri (2011) hasil yang ditunjukkan adalah komitmen organisasi mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap kinerja.

Pada studi yang diteliti oleh Memari, Mahdieh, & Marnani (2013) ditemukan kesimpulan jika komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut studi yang dipaparkan oleh Rafiei, Amini, dan Forouzandeh (2014) didapatkan kesimpulan mengenai komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Khan *et al* (2010) menemukan hasil adanya hubungan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hafiz (2017) memaparkan dalam studinya bahwa komitmen afektif, normatif, serta kontinual berhubungan positif terhadap kinerja pegawai secara simultan dan juga parsial.

H2: Diduga komitmen organisasional mempunyai dampak positif secara signifikan terhadap kinerja

2.3.3. Budaya Organisasional terhadap Disiplin Kerja

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya. Organisasi yang memiliki budaya yang kondusif akan memacu karyawan untuk berkinerja lebih maksimal. Misalnya disiplin, kreatif, inovatif, dan tepat waktu.

Dari hasil penelitian Tintami (2012) ditemukan kesimpulan jika budaya dalam organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Brahmasari dan Siregar (2009) mendapatkan hasil budaya dalam organisasi

memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dalam penelitian Damayanti (2014) memaparkan bahwasanya budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan Endraria (2018) ditemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin.

H3: Diduga budaya organisasional memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja

2.3.4. Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja

Amstrong (1977) mendapat temuan bahwa perusahaan dengan strategi komitmen tinggi memiliki tingkat produktivitas dan kualitas yang jauh lebih tinggi daripada mereka yang memiliki strategi kontrol. Kesimpulannya komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja yang menjadikan peningkatan kinerja dan kualitas yang lebih tinggi.

Pada penelitian Setiawan dan Mardalis (2015) memaparkan hasil jika komitmen organisasional secara positif mempengaruhi disiplin kerja. Kemudian Novriani (2015) juga mendapatkan hasil yang serupa bahwasanya komitmen organisasional memiliki dampak signifikan terhadap disiplin. Septiani *et al* (2016) mendapatkan kesimpulan dari studinya jika komitmen organisasi mempunyai dampak signifikan terhadap disiplin kerja. Dari studi yang dipaparkan Laura (2015) ditemukan hasil bahwa komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin.

H4: Diduga komitmen organisasional memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja

2.3.5. Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Rivai (2004) berpendapat kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja/kinerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Schuler dan Jackson (1996) menyatakan bahwa beberapa organisasi memperbaiki kinerja melalui penggunaan disiplin positif atau disiplin yang tidak menghukum. Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi menurut Mondy (2008).

Pada penelitian Mailiana (2016) ditemukan hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Septiani *et al* (2016). Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Athis, Nurwati, dan Sinarwaty (2018) ditemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian Anthony (2017) didapatkan hasil bahwa manajemen disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H5: Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja

2.3.6. Budaya Organisasional terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Budaya organisasional adalah perbedaan organisasi dari yang satu dengan yang lain dalam nilai-nilai, norma-norma, dan harapan yang membentuk budayanya menurut Schuler dan Jackson (1996). Sinambela (2012) menjelaskan disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga

kinerjanya. Disiplin penerapan adalah suatu sistem yang ditempuh untuk mengelola serta melaksanakan pedoman organisasi menurut Davis (2007).

Berdasarkan penelitian Tintami (2012) menunjukkan secara simultan terdapat hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Brahmasari dan Siregar (2009) mendapatkan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Pada studi yang diteliti oleh Amiroso dan Mulyanto (2015) ditemukan kesimpulan jika disiplin memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja.

H6: Diduga budaya organisasional mempunyai dampak positif secara signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja

2.3.7. Komitmen Organisasional terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja

Komitmen Organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, Robbins (2001). Sedangkan Alwi (2001) menjelaskan manajemen kinerja adalah sentral bagi perusahaan yang membangun keunggulan bersaing melalui peran SDM dan menjalankan strategi bisnis yang berorientasi pada *customer needs*.

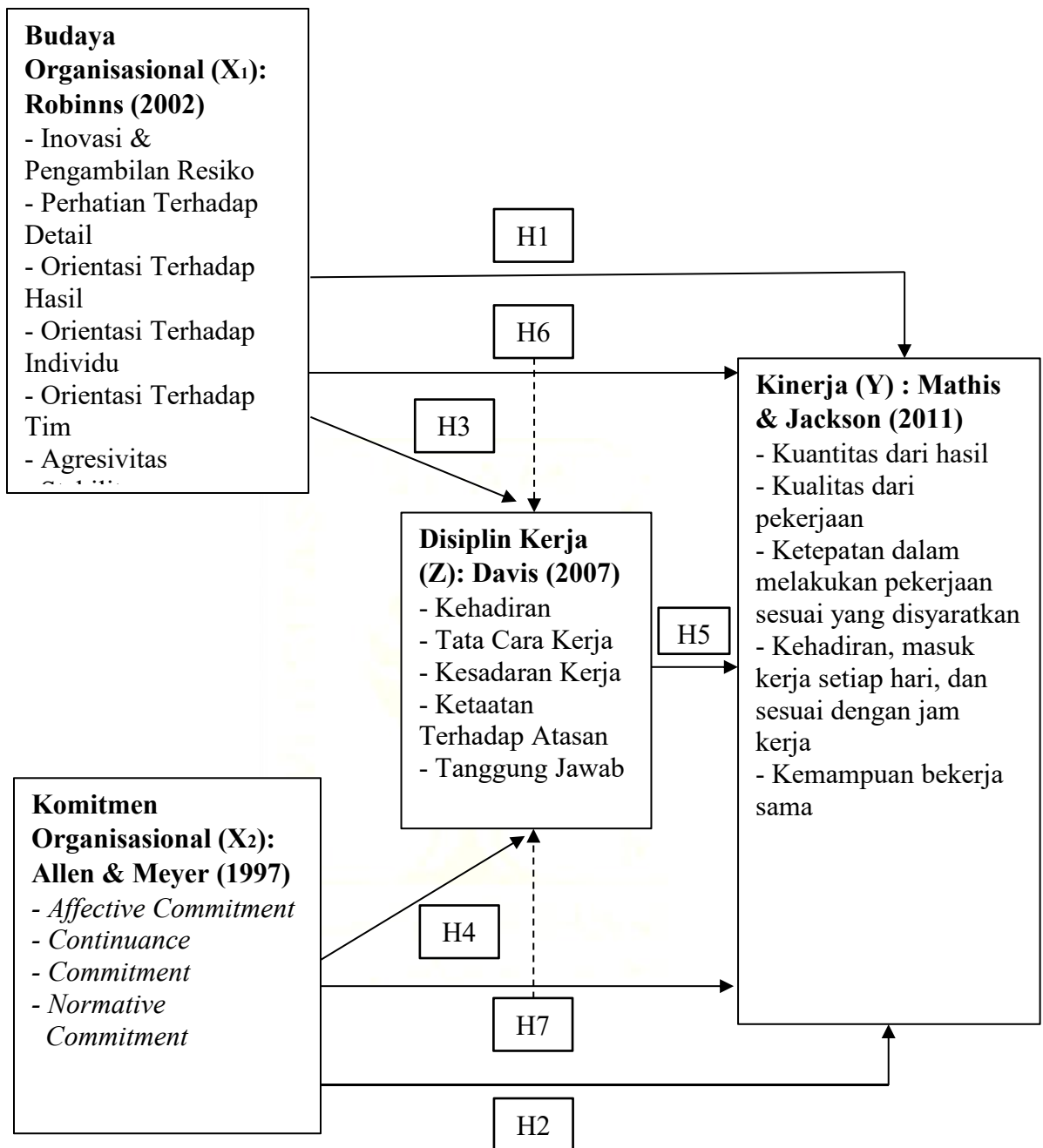
Septiani *et al* (2016) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Setiawan dan Mardalis (2015) mendapati bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Kemudian Sapitri (2016) mendapatkan temuan bahwasanya komitmen pada organisasi mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap

kinerja. Pada studi yang dipaparkan oleh Setyaningdyah (2013) ditemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

H7: Diduga komitmen organisasional memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja



2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka penelitian yang menunjukkan pengaruh budaya organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja

2.5 Hipotesis

Hipotesis/hipotesa yakni hasil dari penelitian (yang didalamnya terdapat masalah yang akan diselesaikan) yang bersifat sementara dimana masalah tersebut masih bersifat praduga disebabkan hal itu harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan konsep serta kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1: Diduga Budaya Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja

H2: Diduga Komitmen Organisasional mempunyai dampak terhadap Kinerja

H3: Diduga Budaya Organisasional memiliki pengaruh terhadap Disiplin

H4: Diduga Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Disiplin

H5: Diduga Disiplin Kerja memiliki dampak terhadap Kinerja

H6: Diduga Budaya Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening

H7: Diduga Komitmen Organisasional memiliki dampak terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif bersifat tunggal diklasifikasikan, konkrit, teramati, terukur serta independen, supaya terbangun objektivitas (Sugiyono, 2017).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal SS yang beralamatkan di Jl. Kaliurang km 4,5 Gg. Kinanthi No.19, Pogung Kidul, Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.2.1 Profil Perusahaan

Waroeng Spesial Sambal (SS) adalah warung makan yang didirikan Yoyok Hery Wahyono (44 tahun) pada tahun tahun 2002 di Yogyakarta. Waroeng SS dirintis dari tenda kaki lima di Jalan Kaliurang, pada kawasan Universitas Gadjah Mada. Sampai saat ini beliau telah berhasil mendirikan 83 cabang rumah makan. Yoyok mengatakan bahwa idenya muncul untuk membuka warung dengan berbagai jenis sambal. Waroeng SS memiliki 28 jenis sambal

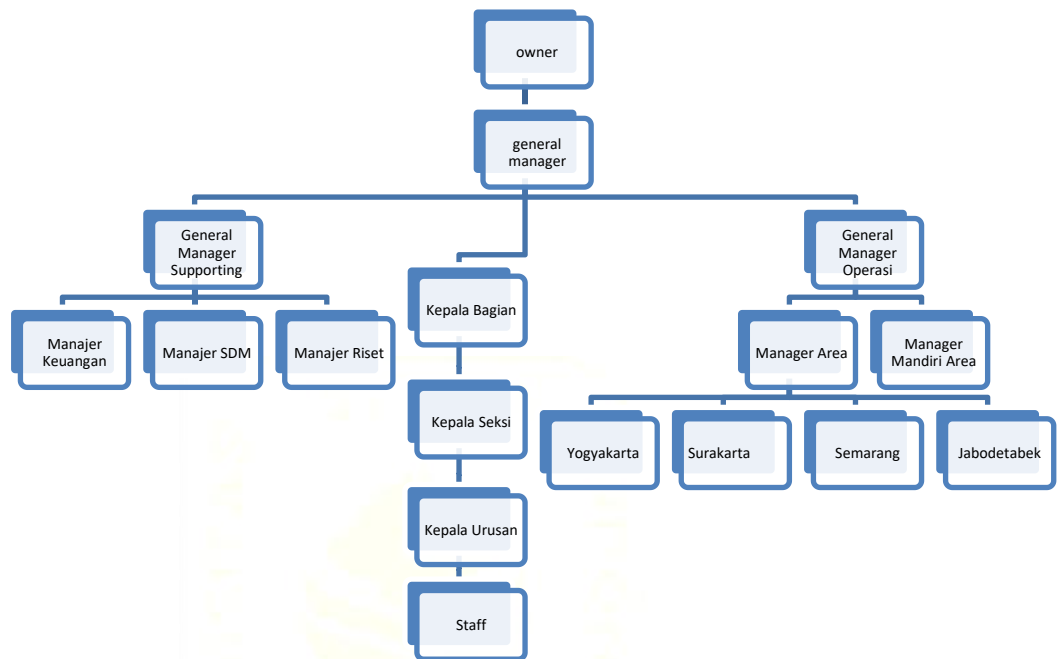
yang siap disajikan sebagai pendamping lauk pauk dan nasi dengan tingkat kepedasan yang bervariasi. Jadi dengan lauk yang sama pengunjung dapat menikmatinya dengan berbagai jenis sambal yang menjadikan rasanya bervariasi. Waroeng SS juga menyajikan 54 pilihan sayur seperti kangkung, trancam, jamur, pecel, plencing jawa, dan sayur asem. Sementara lauknya, tersedia ayam goreng, bandeng goreng, nila goreng, tempe, tahu, iso babat, lele, udang, dan daging sapi. Harga yang ditawarkan juga cukup terjangkau, apalagi bagi pelajar dan mahasiswa yang merupakan pasar utama yang disasar. Namun demikian, sebenarnya Yoyok tidak pernah berencana untuk berbisnis. Semua terjadi lantaran Yoyok stagnan di studi teknik kimia.

Perkiraan Yoyok mengenai pangsa pasar kuliner pedas di Yogyakarta benar, usahanya laris manis. Hanya saja laris bukan berarti untung. Beliau mengaku awal berjualan justru tidak ada laba. Sampai tahun ini, Waroeng SS punya 83 cabang di 43 kota dengan total karyawan 3600 orang. Unikny semua rumah makan tersebut adalah cabang, tidak ada yang waralaba. Waroeng SS terbagi dari satu kantor pusat dan tujuh kantor area. Jadi jumlah karyawan SS sebanyak 500 orang yang berada di kantor.

Visi Waroeng Spesial Sambal adalah menyejahterakan para personil perusahaan dan keluarganya, para pihak yang mendukung, dan kebermanfaatan bagi lingkungan masyarakat.

Misi Waroeng Spesial Sambal adalah menjadi perusahaan besar dengan produk yang mantap dan kuat berkarakter, layanan yang terpuji dan berkesan, brand yang baik/positif, sistem operasi yang rapi dan jelas, skala usaha yang besar dengan cakupan yang luas (nasional).

A. Struktur Organisasi



Gambar 3.1 Struktur organisasi Waroeng SS
Sumber: Humas Waroeng SS, 2019

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu hal yang telah ditentukan oleh seorang peneliti guna dipelajari sehingga diharapkan memperoleh informasi mengenai suatu hal yang ingin diteliti dalam studi tersebut yang kemudian akan dihasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2017).

3.3.1. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel

bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017). Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2).

3.3.2. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja (Y).

3.3.3. Variabel Intervening

Berdasarkan teori Tuckman (1988) dalam Sugiyono (2017) menyatakan variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalur / antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono 2017). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (Z).

3.4 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

3.4.1. Budaya Organisasional

Robbins (2002) memaparkan tentang definisi budaya organisasi yakni sistem yang diaplikasikan oleh tim dalam organisasi dengan tujuan untuk membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainya. Terdapat tujuh karakter utama yang seluruhnya menjadi indikator budaya organisasi, yakni sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko, merupakan tingkatan dimana pegawai didukung untuk memiliki sifat inovatif serta berani dalam mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail, merupakan tingkatan dimana pegawai memiliki kapasitas untuk dapat menunjukkan analisis, ketepatan, serta memperhatikan suatu hal secara detail.
3. Orientasi terhadap hasil, merupakan tingkatan akan suatu tuntutan terhadap manajemen dari sebuah organisasi guna meningkatkan kemampuan untuk lebih berorientasi terhadap hasil untuk mencapai target yang diinginkan, daripada hanya fokus pada teknik dan proses saja.
4. Orientasi terhadap individu, merupakan tingkat keputusan yang dibuat oleh manajemen dalam melihat dampak dari suatu hasil terhadap individu didalam suatu organisasi.
5. Orientasi terhadap tim: Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
6. Agresivitas, merupakan tingkat tuntutan kepada individu supaya lebih bersikap agresif serta kompetitif dalam bekerja.
7. Stabilitas, merupakan tingkat penekanan aktivitas organisasi untuk melindungi status quo berbanding pertumbuhan.

3.4.2. Komitmen Organisasional

Luthans (2006), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan 3 model yang diusulkan oleh Meyer dan Allen dalam Luthans (2006) ketiga dimensi sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* melibatkan emosional, keterlibatan serta identifikasi dari pegawai dalam suatu perusahaan. Individu dapat tetap berada dalam suatu organisasi dikarenakan terdapat ikatan emosional yang bersala dari dalam dirinya.
2. *Continuance Commitment* yaitu berdasarkan kerugian biaya berkaitan dengan pegawai yang mengundurkan diri dari suatu organisasi.
3. *Normative Commitment* yakni komitmen diakibatkan oleh keinginan untuk tetap berada dalam organisasi karena sikap itu benar dan harus dilakukan.

3.4.3. Disiplin Kerja

Menurut Davis (2003) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Tindakan ini memiliki sifat preventif serta korektif. Menurut Davis (2007) dalam Utami & Waluyo (2014) secara operasional, variabel disiplin dapat diukur menggunakan indikator, yakni:

1. Tingkat kehadiran, mendefinisikan apakah karyawan hadir atau tidak hadir untuk melakukan tanggungjawabnya.
2. Tata cara kerja, yakni aturan ataupun ketentuan yang wajib ditaati oleh semua individu termasuk pemberi pekerjaan dan pegawainya.
3. Ketaatan terhadap atasan, merupakan tingkat kepatuhan terhadap pimpinan dalam perusahaan dengan tujuan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.
4. Kesadaran bekerja, merupakan sikap seseorang dengan kesadaran sendiri untuk dapat mematuhi peraturan dan paham akan tanggung jawabnya.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan untuk dapat bertanggungjawab dengan kewajibannya, serta memakai fasilitas sesuai kebutuhan.

3.4.4. Kinerja

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011) merupakan suatu hal atau tindakan dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang umum pada kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas
 - a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan

- b. Menetapkan target pekerjaan
- c. Bekerja sesuai dengan prosedur
- 2. Kualitas
 - a. Ketelitian dalam pengerjaan
 - b. Disiplin kerja
 - c. Ketaatan dalam prosedur kerja
 - d. Dedikasi dalam bekerja
 - e. Mengikuti aturan-aturan
- 3. Ketepatan
 - a. Bekerja secara konsisten
 - b. Handal dalam memberikan layanan
 - c. Bekerja dengan benar dan akurat
- 4. Kehadiran
 - a. Datang ke kantor tepat waktu
 - b. Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan
- 5. Kemampuan Bekerja Sama
 - a. Dapat bekerja sama dengan semua orang
 - b. Dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerja sama dibandingkan kerja sendiri

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan wilayah generalisasi dimana didalamnya terdapat objek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditemukan kesimpulannya. Pada studi ini populasi adalah seluruh pegawai pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta yang berjumlah 90 karyawan.

3.5.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa Fungsinya adalah agar penelitian yang dibuat dapat tergeneralisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

Terdapat dua tipe data dalam kelompok ini (Siregar, 2013) yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dihimpun oleh seorang peneliti secara langsung yang bersumber dari orang pertama atau tempat objek dimana studi diselenggarakan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dipakai oleh organisasi/perusahaan dimana organisasi/perusahaan tersebut tidak menghasilkan data sendiri, tetapi menggunakan data pihak lain.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner berisi instrumen untuk masing-masing variabel penelitian, disusun untuk menggali informasi lebih lanjut dari setiap variabel.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pengumpulan data menggunakan metode kuesioner (angket) yang disebarkan kepada karyawan Spesial Sambal. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017).

Pada studi ini skala yang dipakai yaitu Skala Likert. Berdasarkan Sugiyono (2008) Skala Likert dipakai guna mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau sekelompok individu mengenai fenomena sosial, yang terdiri dari lima tingkat preferensi jawaban menggunakan pilihan yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

3.7 Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

3.7.1 Uji Reliabilitas

Menurut studi yang dilakukan Ghozali (2012) reliabilitas yaitu alat ukur pada kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel/konstruksi. Kuesioner dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban individu terhadap pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilaksanakan dengan dua cara yakni:

- 1) *Repeated Measure* (pengukuran ulang), yakni individu akan diberi pertanyaan sama di dalam waktu berbeda, dimana konsistensi dari jawaban akan diamati.
- 2) *One Shot* (pengukuran sekali saja), yakni pengukuran yang dilakukan hanya sekali, dimana hasil dari pengukuran tersebut akan dibandingkan menggunakan pertanyaan lain atau jawaban dari pertanyaan tersebut akan diukur korelasinya. *Alpha Cronbach* digunakan penulis dalam studi ini sebagai metode uji reliabilitas.

Perhitungan reliabilitas suatu *test* guna mengukur sikap/perilaku menggunakan *Alpha Cronbach*. Rumus dari *Alpha Cronbach* adalah (Sugiyono, 2008):

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (K - 1)r}$$

Keterangan:

α : Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

r : Koefisien korelasi untuk variabel

k : Jumlah variabel

Guna mengidentifikasi apakah alat ukur tersebut *reliable* ataukah tidak, maka penulis mengamati koefisien reliabilitas, dimana diketahui bahwasanya nilai koefisien tersebut dari 0 hingga 1. Sehingga, jika nilai tersebut semakin mendekati angka 1 maka berarti hasilnya *reliable*. Namun, jika nilai *Alpha Cronbach* diatas 0,6 atau 60% maka data itu *reliable* (Sugiyono, 2008).

3.7.2 Uji Validitas

Ghozali (2012) pada studinya, memaparkan tentang uji validitas yang dipakai guna mengukur validitas dari suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat merepresentasikan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam melakukan pengukuran uji validitas dapat dilaksanakan menggunakan tiga metode, yakni:

- 1) Menggunakan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan soal skor konstruk/variabel.
- 2) Melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.
- 3) Pengujian menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*.

Tipe validitas berdasarkan studi yang dilakukan Sugiyono (2008), dimana juga digunakan oleh penulis pada pengujian validitas, yakni validitas konstruk. Didalam tipe yang disajikan ini, nilai item memiliki korelasi dengan nilai total. Guna mengetahui validitas pada studi ini, penulis memakai korelasi *pearson product moment*, yakni dapat dilihat dalam rumus ini:

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada di butir item

Y = Total skor

n = Jumlah subyek

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

Suatu instrumen dapat dinyatakan valid apabila mempunyai koefisien korelasi > dari r tabel dan sebaliknya. Selain itu, item pertanyaan akan dinyatakan gugur atau tidak valid apabila koefisien korelasi < nilai r tabel.

3.8 Metode Analisis Data

Pada studi ini, analisis data yang digunakan yakni *Structural Equation Model (SEM)*, menggunakan *software PLS (Partial Least Square)*. Dalam studinya, Wiyono (2011) memaparkan PLS merupakan teknik SEM dimana PLS mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator, serta kesalahan pengukuran secara langsung. PLS adalah metode analisis yang sangat baik digunakan dan akurat

karena dapat diterapkan kepada semua skala data serta sedikit membutuhkan asumsi, dan ukuran sampel tidak harus besar.

PLS bisa dipakai guna memaparkan ada tidaknya korelasi antar variabel laten. Berdasarkan studi dari Ghazali (2012) objektif dari PLS yakni membantu peneliti supaya memperoleh nilai variabel laten dengan tujuan prediksi. Model formal dari PLS mendefinisikan variabel laten secara *linear aggregates* dari indikator yang dimilikinya. Estimasi dari parameter yang ditemukan melalui PLS bisa dikategorikan menjadi tiga kategori, yakni kategori pertama merupakan *weight estimate*, dipakai guna menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua adalah merefleksikan *path estimate* dimana dapat mengkoneksikan antara variabel laten antara variabel dengan blok indikatornya. Kategori ketiga berkaitan dengan rata-rata (*means*) serta *location parameters* untuk indikator dan variabel laten.

Berdasarkan penelitian yang diperoleh Ghazali (2012) model evaluasi PLS diselenggarakan dengan menilai *outer model* dan *inner model*.

1. Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan dengan tujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu model. Terdapat tiga kriteria untuk menilai *outer model*, yaitu sebagai berikut:

a. *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* indikator refleksi menggunakan program PLS bisa diamati dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang dipakai untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara

0,6 - 0,7 untuk studi *explanatory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus > dari 0,5. Namun demikian, untuk tahap awal penelitian dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading faktor 0.5 – 0.6 masih dianggap cukup.

b. Discriminant Validity

Cara yang dilakukan guna menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksi yakni dengan mengamati nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0,70. Selain itu terdapat metode lain yang dapat dipakai yakni membandingkan akar kuadrat dari AVE pada setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Apabila akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model maka disimpulkan bahwa *discriminant validity* baik. Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari 0.50.

c. Composite Reliability

Rule of thumb yang dipakai guna menilai reliabilitas konstruk yakni nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.6 – 0.7 masih bisa diterima untuk studi yang bersifat *explanatory*.

2. Evaluasi model struktural (*Inner Model*)

Sedangkan untuk evaluasi model struktural atau *inner model* Mempunyai tujuan guna memberikan prediksi terhadap hubungan antar variabel laten. *Inner model* di lakukan evaluasi dengan menganalisis besarnya persentase *variance* yang dipaparkan yaitu

dengan mengamati nilai *R-square* untuk konstruk laten endogen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk menguji *predictive relevance* dan uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur struktural. Pada tahap ini dimulai dengan mengamati *R-square* untuk setiap variabel laten endogen. Perubahan yang terjadi pada nilai *R-square* dapat dipakai guna menilai dampak variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen, apakah memiliki pengaruh substantif (Ghozali, 2012). Selain itu, menanalisa besarnya nilai *R-square*, model PLS juga dapat dievaluasi dengan mengamati nilai X^2 dari *square predictive relevance* untuk model konstruktif X^2 mengukur seberapa baik nilai observasi yang diperoleh model serta estimasi parameternya.

Menurut Ghozali (2012) dalam studinya pada tahap *weight relation, outer dan inner* memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Estimasi variabel laten yakni *linear agregat* dari indikator yang nilai weightnya didapat dengan prosedur *estimasi* PLS dengan spesifikasi *inner* dan *outer model*, yakni η adalah vektor variabel endogen serta ξ adalah vektor variabel eksogen, sedangkan ζ merupakan vektor residual serta B dan Γ adalah matriks koefisien jalur (*path coefficient*). Sedangkan untuk pengujian hipotesis (β dan γ) dilaksanakan dengan memakai metode *resampling bootstrap* yang diteliti oleh Geisser dan Stone.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian mengenai pengaruh dari budaya organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal SS Yogyakarta, dimana akan melibatkan peran disiplin kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang diperoleh, dari 100 kuesioner yang disebar, maka diperoleh sebanyak 83 kuesioner yang kembali dan bisa digunakan sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam studi ini meliputi karakteristik responden, pengujian *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan Smart PLS, dan pembahasan.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Ghazali (2012) uji validitas dipergunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam studi ini dihitung setiap item atau variabel. Dari variabel budaya organisasional, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Hasil diperoleh dari 83 responden tersebut selanjutnya akan dikelola dan dihitung dengan bantuan *software* SmartPLS.

Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
----	----------	--------

1	Budaya Organisasional (X ₁)	21
2	Komitmen Organisasional (X ₂)	9
3	Disiplin Kerja (Z)	11
4	Kinerja (Y)	16
Total Pertanyaan		57

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 5, Hal. 135)

Distribusi pernyataan berdasarkan variabel terdiri dari 4 kategori. Perhitungan validitas instrumen berdasarkan perbandingan antara r hitung dan r tabel dimana r tabel = 0,2159 ($df = N-2$ 83-2)) dengan tingkat signifikansi 5 persen (0,05). Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel) maka pernyataan dianggap valid. Begitu juga sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung < r tabel) maka pernyataan dianggap tidak valid/gugur.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasional (X₁)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan mendorong saya untuk berani mengambil resiko	0,832	0,2159	Valid
2	Perusahaan mendorong saya untuk inisiatif dalam bekerja	0,893	0,2159	Valid
3	Perusahaan memberi kepercayaan kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,928	0,2159	Valid
4	Perusahaan selalu teliti terhadap setiap masalah yang saya alami	0,801	0,2159	Valid
5	Saya merasa perusahaan dan karyawan saling memahami	0,796	0,2159	Valid
6	Perusahaan selalu mengecek hasil kerja saya	0,876	0,2159	Valid
7	Saya merasa diberdayakan oleh perusahaan	0,804	0,2159	Valid
8	Perusahaan selalu memberikan waktu kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan	0,887	0,2159	Valid
9	Saya merasa paham dengan tujuan perusahaan	0,819	0,2159	Valid
10	Saya merasa perusahaan memperlakukan saya secara adil	0,819	0,2159	Valid

11	Saya merasa senang karena mempunyai kesempatan untuk promosi	0,813	0,2159	Valid
12	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk pelatihan	0,857	0,2159	Valid
13	Perusahaan mampu menciptakan tim kerja yang kompak	0,747	0,2159	Valid
14	Saya bisa memahami tugas saya dalam tim	0,874	0,2159	Valid
15	Perusahaan mendorong saya untuk bekerja sama dengan rekan kerja	0,903	0,2159	Valid
16	Saya diberikan kesempatan untuk berkompetisi dalam bekerja	0,794	0,2159	Valid
17	Perusahaan membuat target yang harus saya capai	0,771	0,2159	Valid
18	Saya senantiasa datang tepat waktu agar pekerjaan saya terselesaikan dengan baik	0,836	0,2159	Valid
19	Perusahaan mampu mendorong saya untuk mempunyai kinerja yang baik	0,894	0,2159	Valid
20	Perusahaan memberi saya informasi setiap pekerjaan yang harus saya lakukan	0,840	0,2159	Valid
21	Perusahaan mampu membuat saya merasa nyaman dalam bekerja	0,725	0,2159	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 9, Hal. 155)

Dari data tersebut, terdapat 21 (dua puluh satu) pernyataan variabel budaya organisasi (X_1) semua pernyataan terbukti valid dengan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (r hitung $>$ r tabel).

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (X_2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	0,790	0,2159	Valid
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	0,781	0,2159	Valid
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan ini	0,744	0,2159	Valid
4	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	0,758	0,2159	Valid
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	0,736	0,2159	Valid

6	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	0,776	0,2159	Valid
7	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	0,833	0,2159	Valid
8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini	0,703	0,2159	Valid
9	Saya merasa bahwa sudah sepantasnya loyal terhadap perusahaan	0,840	0,2159	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 9, Hal. 155)

Dari data diatas, dapat diketahui ada 9 (sembilan) pernyataan variabel komitmen organisasional (x_2) dengan keseluruhan pernyataan terbukti valid dengan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Z)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya datang ke perusahaan untuk melakukan aktivitas pekerjaan	0,903	0,2159	Valid
2	Saya jarang meninggalkan pekerjaan jika tidak ada urusan penting	0,852	0,2159	Valid
3	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku	0,902	0,2159	Valid
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tata acara kerja yang ditetapkan	0,906	0,2159	Valid
5	Saya patuh dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh pimpinan untuk melakukan pekerjaan dengan baik	0,933	0,2159	Valid
6	Saya akan meminta izin kepada atasan apabila saya tidak bisa berangkat bekerja karena ada halangan.	0,923	0,2159	Valid
7	Saya secara sukarela mentaati peraturan di dalam perusahaan.	0,856	0,2159	Valid
8	Saya menyadari dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	0,937	0,2159	Valid
9	Saya bersedia bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya	0,861	0,2159	Valid
10	Saya menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan semestinya	0,936	0,2159	Valid
11	Saya bertanggung jawab terhadap perilaku kerja saya dalam pekerjaan	0,897	0,2159	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 9, Hal. 158)

Dari data tersebut dapat dilihat terdapat 11 (sebelas) pernyataan variabel disiplin kerja (Z) dengan keseluruhan pernyataan terbukti valid dengan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (r hitung $>$ r tabel).

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Tingkat pencapaian jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan harapan perusahaan	0,886	0,2159	Valid
2	Saya mampu memenuhi target pekerjaan	0,876	0,2159	Valid
3	Saya bekerja sesuai dengan prosedur	0,931	0,2159	Valid
4	Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan saya	0,858	0,2159	Valid
5	Saya sangat disiplin dalam bekerja	0,924	0,2159	Valid
6	Saya menaati prosedur kerja yang ada dalam perusahaan	0,930	0,2159	Valid
7	Saya memiliki dedikasi dalam bekerja	0,937	0,2159	Valid
8	Saya mengikuti aturan-aturan yang ada dalam perusahaan	0,896	0,2159	Valid
9	Saya bekerja secara konsisten	0,891	0,2159	Valid
10	Saya mampu memberikan layanan terbaik untuk menunjang pekerjaan	0,911	0,2159	Valid
11	Saya telah bekerja dengan benar sesuai dengan ketentuan	0,913	0,2159	Valid
12	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu akurat	0,887	0,2159	Valid
13	Saya datang ke kantor tepat waktu	0,893	0,2159	Valid
14	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan	0,845	0,2159	Valid
15	Saya mampu bekerjasama dengan semua orang dalam menyelesaikan pekerjaan	0,875	0,2159	Valid
16	Dalam mengerjakan tugas, saya lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri	0,787	0,2159	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 9, Hal. 158)

Dari data diatas, terdapat 16 (enam belas) pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dengan semua pernyataan terbukti valid dengan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam sudut pandang *positivistic* (kuantitatif) suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama pada waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bilamana koefisien reliabilitas $>0,6$. Tabel 4.6 di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas menggunakan software SPSS.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alfa	Sig.	Keterangan
1	Budaya Organisasional (X ₁)	0,978	$> 0,6$	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (X ₂)	0,915	$> 0,6$	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,976	$> 0,6$	Reliabel
4	Kinerja	0,982	$> 0,6$	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 9, Hal. 154)

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dengan nilai Cronbach's alpha > tingkat signifikansi (0,6).

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden:

Tabel 4.7. Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Prosentase %
Laki-laki	43	52
Perempuan	40	48
Total	83	100.0

Sumber: data primer diolah, 2019 (Lampiran 6, Halaman 141)

Berdasarkan Tabel 4.7, penulis mendapati bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, sebagian besar dari responden adalah termasuk kategori laki-laki yaitu sebanyak 43 responden (52 persen).

4.2.2 Usia Responden

Hasil studi menyatakan karakteristik responden berdasarkan usia responden yakni sebagai berikut:

Tabel 4.8. Usia Responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
< 21 Tahun	2	2,4
22 - 25 Tahun	22	26,5
26 - 30 Tahun	36	43,4
31 - 35 Tahun	18	21,7
36 - 40 Tahun	3	3,6
41 - 45 Tahun	1	1,2
46 - 50 Tahun	0	0
> 50 Tahun	1	1,2

Total	83	100.0
-------	----	-------

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 6, Halaman 141)

Berdasarkan Tabel 4.8 penulis menemukan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, sebagian besar responden masuk dalam kategori 26-30 tahun yakni sebanyak 36 responden (43.4%).

4.2.3 Perusahaan Responden

Hasil studi menyatakan karakteristik responden berdasarkan perusahaan responden yakni sebagai berikut:

Tabel 4.9. Perusahaan Responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
SMA/SMU/SLTA/SMK/STM	14	16.9
Diploma	12	14.4
S 1	55	66.2
S 2	2	2.4
Total	83	100.0

Sumber: Data primer diolah 2019 (Lampiran 6, Halaman 141)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwasanya karakteristik responden berdasarkan perusahaan, sebagian besar dari responden adalah termasuk kategori S1 yaitu sebanyak 55 responden (66,2%).

4.2.4 Lama Bekerja Responden

Hasil studi menyatakan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden yakni:

Tabel 4.10. Lama Bekerja Responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
≤ 6 Tahun	67	80.7
7 - 10 Tahun	14	16,9
11- 15 Tahun	2	2,4
Total	83	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 5, Halaman 135)

Berdasarkan Tabel 4.10 penulis dapat menyatakan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, mayoritas mempunyai kisaran lama bekerja kurang dari 6 tahun yakni sebanyak 67 responden (80.7%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis menyajikan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden berdasarkan pertanyaan dalam kuesioner. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan guna mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti, dengan interval per hitungan sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Jawaban dari setiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai skala sebagai berikut:

- Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Budaya organisasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja sangat rendah
- Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Budaya organisasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja rendah
- Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Budaya organisasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja cukup

- Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Budaya organisasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja tinggi
- Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Budaya organisasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja sangat tinggi

4.3.1 Budaya Organisasional

Variabel budaya organisasional diukur dengan 21 item pernyataan.

Setelah ke 21 item ini di rata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel budaya organisasi disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

No	Variabel Budaya Organisasi	Rata - rata
1	Perusahaan mendorong saya untuk berani mengambil resiko	3,47
2	Perusahaan mendorong saya untuk inisiatif dalam bekerja	3,71
3	Perusahaan memberi kepercayaan kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan	3,71
4	Perusahaan selalu teliti terhadap setiap masalah yang saya alami	3,20
5	Saya merasa perusahaan dan karyawan saling memahami	3,33
6	Perusahaan selalu mengecek hasil kerja saya	3,46
7	Saya merasa diberdayakan oleh perusahaan	3,27
8	Perusahaan selalu memberikan waktu kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan	3,66
9	Saya merasa paham dengan tujuan perusahaan	3,55
10	Saya merasa perusahaan memperlakukan saya secara adil	3,36
11	Saya merasa senang karena mempunyai kesempatan untuk promosi	3,33
12	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk pelatihan	3,57
13	Perusahaan mampu menciptakan tim kerja yang kompak	3,49
14	Saya bisa memahami tugas saya dalam tim	3,58
15	Perusahaan mendorong saya untuk bekerja sama dengan rekan kerja	3,66
16	Saya diberikan kesempatan untuk berkompetisi dalam bekerja	3,24
17	Perusahaan membuat target yang harus saya capai	3,36
18	Saya senantiasa datang tepat waktu agar pekerjaan saya terselesaikan dengan baik	3,67
19	Perusahaan mampu mendorong saya untuk mempunyai kinerja yang baik	3,77
20	Perusahaan memberi saya informasi setiap pekerjaan yang harus saya lakukan	3,35

21	Perusahaan mampu membuat saya merasa nyaman dalam bekerja	3,45
MEAN		3,48

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator perusahaan mampu mendorong saya untuk mempunyai kinerja yang baik sebesar 3,77. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator perusahaan selalu teliti terhadap setiap masalah yang saya alami dengan nilai sebesar 3,20. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel pelatihan adalah sebesar 3,48 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi karyawan Waroeng Spesial Sambal tergolong baik dan dapat diterima karyawan.

4.3.2 Komitmen Organisasional

Variabel komitmen organisasional diukur dengan 9 item pernyataan. Setelah ke-9 item ini di rata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel komitmen organisasi disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

No	Variabel Komitmen Organisasi	Rata - rata
1	Saya akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	2,82
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	3,18
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan ini	3,51
4	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	2,78
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	2,71
6	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	2,78
7	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	3,34

8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini	3,16
9	Saya merasa bahwa sudah sepantasnya loyal terhadap perusahaan	3,35
MEAN		3,07

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan ini sebesar 3,51. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini dengan nilai sebesar 2,71. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel komitmen organisasi adalah sebesar 3,07 yang berada dalam interval (2,60 s/d 3,39) atau dalam kategori cukup. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan Waroeng Spesial Sambal tergolong sudah cukup baik.

4.3.3 Kinerja

Variabel kinerja diukur dengan 16 item pernyataan. Setelah ke-16 item ini di rata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel kinerja disajikan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kinerja

No	Variabel Kinerja	Rata - rata
1	Tingkat pencapaian jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan harapan perusahaan	3,37
2	Saya mampu memenuhi target pekerjaan	3,48
3	Saya bekerja sesuai dengan prosedur	3,72
4	Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan saya	3,65
5	Saya sangat disiplin dalam bekerja	3,65
6	Saya menaati prosedur kerja yang ada dalam perusahaan	3,69
7	Saya memiliki dedikasi dalam bekerja	3,65
8	Saya mengikuti aturan-aturan yang ada dalam perusahaan	3,78
9	Saya bekerja secara konsisten	3,70

10	Saya mampu memberikan layanan terbaik untuk menunjang pekerjaan	3,60
11	Saya telah bekerja dengan benar sesuai dengan ketentuan	3,64
12	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu akurat	3,30
13	Saya datang ke kantor tepat waktu	3,81
14	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan	3,58
15	Saya mampu bekerjasama dengan semua orang dalam menyelesaikan pekerjaan	3,65
16	Dalam mengerjakan tugas, saya lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri	3,58
MEAN		3,61

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel kinerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya datang ke kantor tepat waktu sebesar 3,81. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator pekerjaan yang saya kerjakan selalu akurat dengan nilai sebesar 3,30. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel komitmen organisasi adalah sebesar 3,61 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Waroeng SS tergolong tinggi.

4.3.4 Disiplin Kerja

Variabel kinerja diukur dengan 11 item pernyataan. Setelah ke-11 item ini di rata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Deskripsi Disiplin Kinerja

No	Variabel Disiplin Kerja	Rata - rata
1	Saya datang ke perusahaan untuk melakukan aktivitas pekerjaan	3,80
2	Saya jarang meninggalkan pekerjaan jika tidak ada urusan penting	3,66
3	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku	3,67
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tata acara kerja yang ditetapkan	3,64
5	Saya patuh dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh pimpinan untuk melakukan pekerjaan dengan baik	3,67

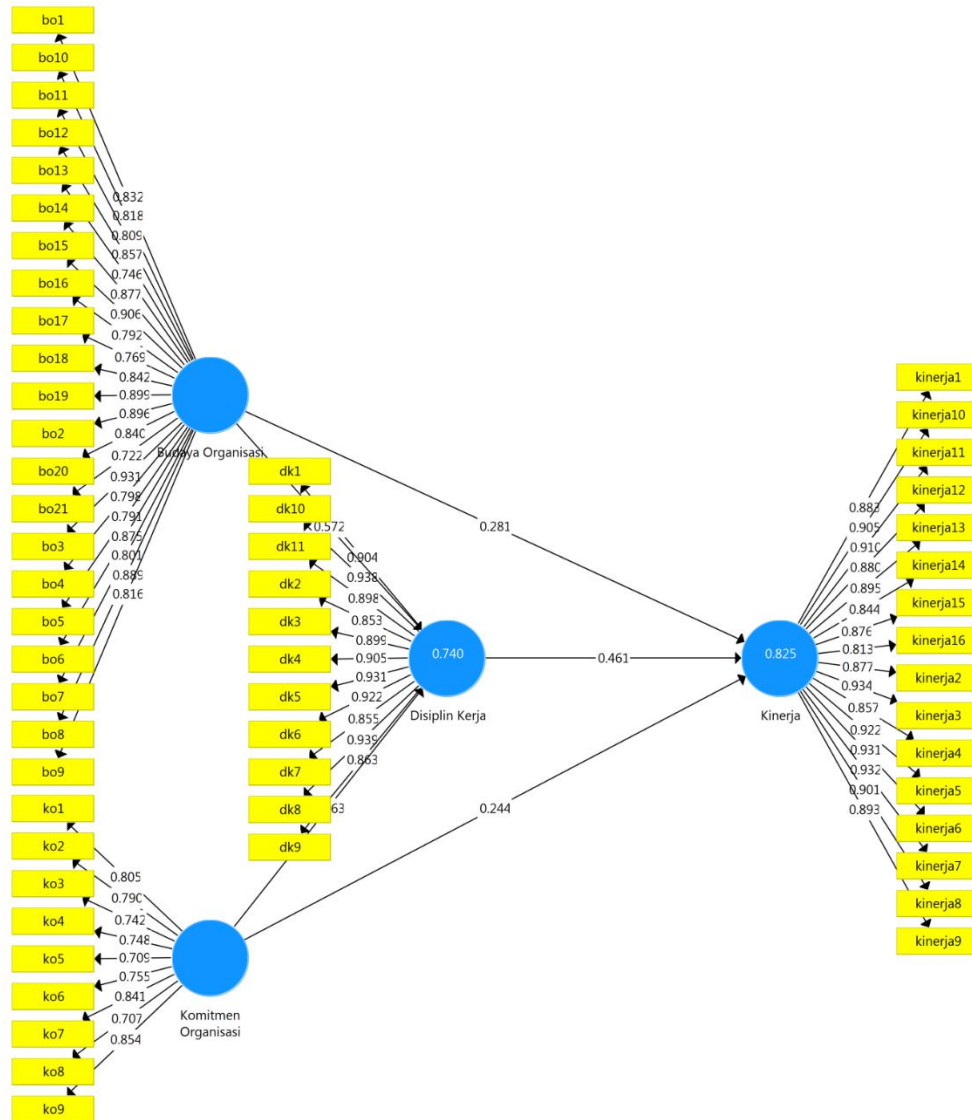
6	Saya akan meminta izin kepada atasan apabila saya tidak bisa berangkat bekerja karena ada halangan.	3,88
7	Saya secara sukarela mentaati peraturan di dalam perusahaan.	3,65
8	Saya menyadari dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	3,81
9	Saya bersedia bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya	3,77
10	Saya menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan semestinya.	3,76
11	Saya bertanggung jawab terhadap perilaku kerja saya dalam pekerjaan	3,86
MEAN		3,74

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya akan meminta izin kepada atasan apabila saya tidak bisa berangkat bekerja karena ada halangan 3,88. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tata acara kerja yang ditetapkan dengan nilai sebesar 3,64. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,74 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Waroeng SS tergolong tinggi.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 4.1 Pengujian Model Pengukuran

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 7, Halaman 142)

4.5 Convergent Validity

Model pengukuran merepresentasikan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel menunjukkan variabel laten untuk diukur. *Convergent validity* diukur dengan memakai parameter *outer loading* dan AVE (*Average Variance Extracted*). Ukuran refleksif individual bisa disebut berkorelasi jika

nilai lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali, 2012). Dari hasil analisis model pengukuran diatas, diketahui bahwa terdapat beberapa variabel manifest yang nilai *factor loading* nya < 0.70 , sehingga untuk memenuhi rule of thumb nya, maka variabel manifest yang nilainya < 0.70 harus di drop dari model. Variabel manifest yang harus dikeluarkan dari model.

Tabel 4.15 Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen Komitmen Organisasional

Variabel	Kode	Faktor Loading
Komitmen Organisasi	ko1	0.805
	ko2	0.790
	ko3	0.742
	ko4	0.748
	ko5	0.709
	ko6	0.755
	ko7	0.841
	ko8	0.707
	ko9	0.854

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 9, Halaman 152)

Berdasarkan Tabel 4.15 bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.7 , maka tidak ada yang di keluarkan.

Tabel 4.16 Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen Budaya Organisasional

Variabel	Kode	Faktor Loading
Budaya Organisasi	bo1	0.832
	bo10	0.818
	bo11	0.809
	bo12	0.857
	bo13	0.746
	bo14	0.877
	bo15	0.906
	bo16	0.792
	bo17	0.769
	bo18	0.842
	bo19	0.899
	bo2	0.896
	bo20	0.840
	bo21	0.722
	bo3	0.931
	bo4	0.798
	bo5	0.791
	bo6	0.875
	bo7	0.801
	bo8	0.889
	bo9	0.816

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 9, Halaman 152)

Berdasarkan Tabel 4.16 bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.7 , maka tidak ada yang di keluarkan.

Tabel 4.17 Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen Disiplin Kerja

Variabel	Kode	Faktor Loadin g
Disiplin Kerja	dk1	0.904
	dk10	0.938
	dk11	0.898
	dk2	0.853
	dk3	0.899
	dk4	0.905
	dk5	0.931
	dk6	0.922

	dk7	0.855
	dk8	0.939
	dk9	0.863

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 9, Halaman 153)

Tabel 4.17 Menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.7 , maka tidak ada yang di keluarkan.

Tabel 4.18 Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen Kinerja

Variabel	Kode	Faktor Loading
Kinerja	kinerja1	0.883
	kinerja10	0.905
	kinerja11	0.910
	kinerja12	0.880
	kinerja13	0.895
	kinerja14	0.844
	kinerja15	0.876
	kinerja16	0.813
	kinerja2	0.877
	kinerja3	0.934
	kinerja4	0.857
	kinerja5	0.922
	kinerja6	0.931
	kinerja7	0.932
	kinerja8	0.901
	kinerja9	0.893

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 9, Halaman 153)

Berdasarkan Tabel 4.18 bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.7 , maka tidak ada yang di keluarkan.

4.6 *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* diamati melalui nilai cross loading yang merepresentasikan besarnya korelasi antar konstruk dengan

indikatornya serta indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang dipakai dalam *cross loading* yaitu wajib lebih besar dari 7 atau dengan cara membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan bahwa mempunyai nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.19 Pengujian *Discriminant Validity*

	Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja
bo1	0.606	0.832	0.682	0.637
bo10	0.616	0.818	0.643	0.712
bo11	0.592	0.809	0.590	0.645
bo12	0.533	0.857	0.668	0.655
bo13	0.514	0.746	0.614	0.548
bo14	0.577	0.877	0.717	0.771
bo15	0.641	0.906	0.759	0.796
bo16	0.541	0.792	0.663	0.669
bo17	0.487	0.769	0.624	0.614
bo18	0.572	0.842	0.822	0.743
bo19	0.611	0.899	0.797	0.764
bo2	0.579	0.896	0.732	0.719
bo20	0.571	0.840	0.689	0.667
bo21	0.624	0.722	0.587	0.631
bo3	0.605	0.931	0.790	0.774
bo4	0.513	0.798	0.621	0.628
bo5	0.510	0.791	0.592	0.623
bo6	0.485	0.875	0.651	0.689
bo7	0.543	0.801	0.623	0.666
bo8	0.618	0.889	0.739	0.763
bo9	0.549	0.816	0.662	0.658
dk1	0.676	0.700	0.904	0.765
dk10	0.696	0.774	0.938	0.861
dk11	0.668	0.772	0.898	0.776
dk2	0.663	0.702	0.853	0.748

dk3	0.712	0.745	0.899	0.792
dk4	0.711	0.701	0.905	0.802
dk5	0.703	0.757	0.931	0.824
dk6	0.690	0.770	0.922	0.790
dk7	0.614	0.746	0.855	0.753
dk8	0.684	0.745	0.939	0.819
dk9	0.618	0.691	0.863	0.724
kinerja1	0.741	0.753	0.702	0.883
kinerja10	0.697	0.741	0.771	0.905
kinerja11	0.718	0.763	0.767	0.910
kinerja12	0.647	0.649	0.699	0.880
kinerja13	0.684	0.728	0.831	0.895
kinerja14	0.632	0.627	0.774	0.844
kinerja15	0.663	0.754	0.786	0.876
kinerja16	0.583	0.702	0.780	0.813
kinerja2	0.666	0.742	0.727	0.877
kinerja3	0.750	0.818	0.822	0.934
kinerja4	0.669	0.748	0.740	0.857
kinerja5	0.686	0.773	0.817	0.922
kinerja6	0.786	0.747	0.791	0.931
kinerja7	0.766	0.730	0.794	0.932
kinerja8	0.731	0.741	0.846	0.901
kinerja9	0.696	0.710	0.802	0.893
ko1	0.805	0.623	0.645	0.686
ko2	0.790	0.553	0.597	0.657
ko3	0.742	0.463	0.655	0.612
ko4	0.748	0.451	0.462	0.540
ko5	0.709	0.348	0.393	0.399
ko6	0.755	0.480	0.529	0.540
ko7	0.841	0.633	0.678	0.691
ko8	0.707	0.452	0.569	0.566
ko9	0.854	0.634	0.610	0.658

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 8, Halaman 145)

Berdasarkan pada Tabel 4.19, nilai *cross loading* dalam setiap item mempunyai nilai >0.70 , dan juga pada setiap item mempunyai nilai paling besar saat dikorelasikan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwasanya

setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item valid.

4.7 Composite Reliability

Dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas, tidak hanya mengamati nilai dari *factor loading* setiap konstruk sebagai uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan guna membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen didalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS–SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*. Namun, penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas suatu konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*.

Tabel 4.20 Pengujian *Composite Reliability*

	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Komitmen Organisasi	0.599	0.931	0.916
Budaya Organisasi	0.698	0.980	0.978
Disiplin Kerja	0.812	0.979	0.977
Kinerja	0.795	0.984	0.983

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 8, Halaman 144)

Dari Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* ataupun *Composite reliability* nilainya > 0.70 , dan pengujian validitas dengan menggunakan AVE (*Average Variance Extracted*) nilainya > 0.50 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

4.8 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya persentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen, dan AVE untuk predictiveness dengan menggunakan prosedur resampling seperti *jackknifing* dan *bootstrapping* untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

4.8.1 R-Square (R^2)

Tabel 4.21 Nilai R^2 Variabel Endogen

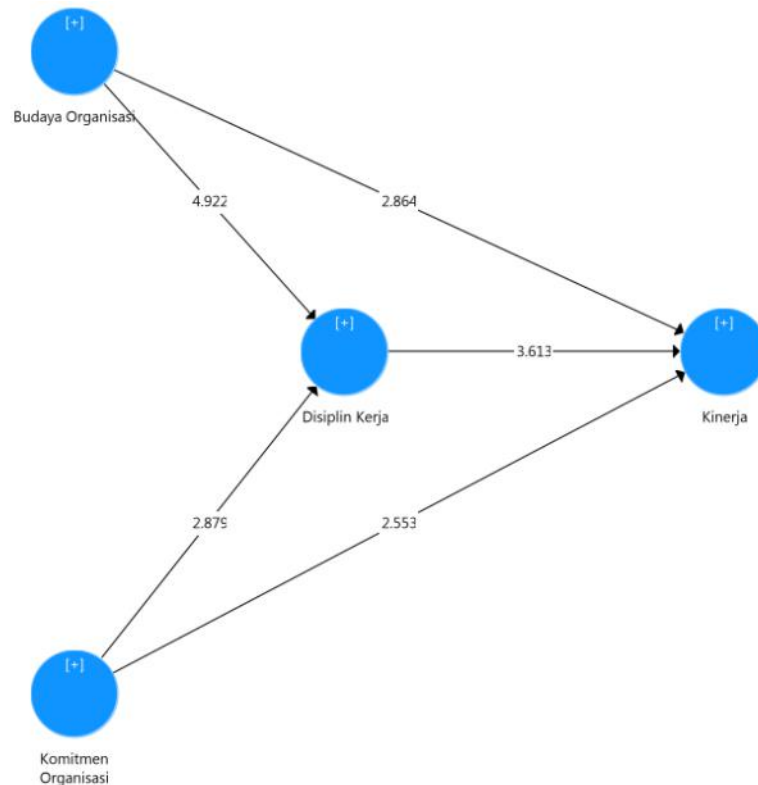
	R Square	Adjusted R Square
Disiplin Kerja	0.740	0.734
Kinerja	0.825	0.818

Sumber: Data Primer diolah, 2019 (Lampiran 9, Halaman 146)

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat disimpulkan bahwa model komitmen organisasional dan budaya organisasional terhadap disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0.740, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk disiplin kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk komitmen organisasional dan budaya organisasional adalah sebesar 74.0% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Begitu juga dengan model pengaruh komitmen organisasional, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja memberikan nilai sebesar 0,825, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk komitmen organisasional, budaya organisasional dan disiplin kerja adalah sebesar

82.5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel diluar penelitian ini.

4.9 Uji Hipotesis



Gambar 4.2 Pengujian Model Struktural

Sumber: Data Primer diolah, 2019 (Lampiran 8, Halaman 147)

Guna mengidentifikasi pengaruh antar variabel, maka penulis melakukan metode *bootstrapping*, yaitu merupakan representasi dari nonparametrik untuk *precision* dari estimasi. Pada metode *PLS*, penerimaan ataupun penolakan hipotesis dalam pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (P-*Value*), serta nilai T-table. Dapat diamati pada aplikasi *SmartPLS*, bahwasanya nilai signifikansi akan bisa diidentifikasi menggunakan nilai koefisien parameter nilai signifikansi t statistik. Sedangkan kriteria penerimaan atau penolakan

hipotesis apabila nilai signifikansi t-value > 1.96 dan atau nilai p-value < 0.05 di taraf signifikansi 5% (α 5%) maka H_a diterima, sedangkan H_o ditolak. Akan tetapi sebaliknya apabila nilai t-value < 1.96 dan atau nilai p-value > 0.05 pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka H_a ditolak dan H_o diterima. Dibawah ini hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam studi ini:

Tabel 4.22 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Budaya Organisasi -> Disiplin Kerja	0.572	0.590	0.117	4.922	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.281	0.302	0.104	2.864	0.004
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.461	0.441	0.130	3.613	0.000
Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja	0.363	0.339	0.125	2.879	0.004
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.244	0.240	0.089	2.553	0.011
Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja	0.264	0.267	0.088	3.010	0.003
Budaya Organisasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja	0.167	0.154	0.076	2.198	0.028

Sumber: Data Primer diolah, 2019 (Lampiran 9, Halaman 154)

Dari Tabel 4.22, bisa diamati bahwasanya konstruk budaya organisasional mempunyai pengaruh positif signifikan ($O = 0.572$) dengan disiplin kerja. nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $4.922 > 1.96$, dan nilai p-value $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap disiplin kerja **terbukti**.

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan ($O = 0.281$) dengan kinerja. nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.864 > 1.96$, dan nilai p-value $0.004 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja **terbukti**.

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk budaya organisasional mempunyai pengaruh positif signifikan ($O = 0.461$) dengan disiplin kerja. nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $3.613 > 1.96$, dan nilai p-value $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja **terbukti**.

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif signifikan ($O = 0.363$) dengan disiplin kerja. nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.879 > 1.96$, dan nilai p-value $0.004 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis keempat diterima yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap disiplin kerja **terbukti**.

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif signifikan ($O = 0.244$) dengan kinerja. nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.553 > 1.96$, dan nilai p-value $0.011 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kelima diterima yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja **terbukti**.

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja memediasi komitmen organisasional terhadap kinerja secara positif ($O = 0.264$) dengan disiplin kerja. nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $3.010 > 1.96$, dan nilai p-value

0.003 < 0.05. Oleh karena itu, hipotesis keenam diterima yang menyatakan bahwa disiplin kerja memediasi komitmen organisasional terhadap kinerja **terbukti**.

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja memediasi budaya organisasional terhadap kinerja secara positif ($O = 0.167$) dengan disiplin kerja. nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.198 > 1.96$, dan nilai p-value $0.028 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh diterima yang menyatakan bahwa disiplin kerja memediasi budaya organisasional terhadap kinerja **terbukti**.

Tabel 4.23 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	t-statistik	Kesimpulan
1	Budaya organisasional berpengaruh terhadap disiplin kerja	4.922	Terbukti
2	Budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja	2.864	Terbukti
3	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja	3.613	Terbukti
4	Komitmen organisasional berpengaruh terhadap disiplin kerja	2.879	Terbukti
5	Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja	2.553	Terbukti
6	Disiplin kerja memediasi komitmen organisasional terhadap kinerja	3.010	Terbukti
7	Disiplin kerja memediasi budaya organisasional terhadap kinerja	2.198	Terbukti

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 8, Halaman 148)

4.10 Pembahasan

4.10.1 Pengaruh budaya organisasional terhadap disiplin kerja

Dari Tabel 4.16 *Path Coefficient* dapat dilihat bahwa konstruk budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan ($O = 0.572$) dengan disiplin kerja. nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $4.922 > 1.96$, dan nilai p-value $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap disiplin kerja **terbukti**.

Hal ini berarti semakin baiknya budaya organisasional diperkirakan mampu mendorong kinerja karyawan dalam perusahaan. Pada tahun 2018 dan 2019 Waroeng SS sering mengadakan agenda dan event agar mempererat kerjasama antar karyawan dimana hal tersebut dapat menjadi salah satu pembentukan budaya organisasional yang baik dan diharapkan dapat menjadi pemicu agar disiplin kerja karyawan semakin baik. Hal ini diperkuat dari pernyataan menurut Schein (2010), bahwa budaya organisasional merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Waroeng SS terus melakukan pembenahan dan peningkatan baik pada kemampuan karyawan yang berkualitas dan profesional maupun produk yang ditawarkan. Hal ini bertujuan agar dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas keahlian dan keterampilan serta produk yang sesuai dengan tuntutan konsumen saat ini. Hal tersebut membuktikan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Kemudian dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endraria (2018), Budi Wicaksono et al (2018) dan Purwanta

dan Nawangsari (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

4.10.2 Pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja

Dari Tabel 4.22 *Path Coefficient* dapat dilihat bahwa konstruk budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan ($O = 0.281$) dengan kinerja. nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.864 > 1.96$, dan nilai p-value $0.004 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja **terbukti**.

Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang ada dalam perusahaan mampu memacu kinerja para karyawan agar semakin baik. Di Waroeng SS, keberhasilan organisasi serta pegawai dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dikembangkan oleh pihak manajemen dan di implementasikan oleh semua pegawai. Dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau pegawai yang ada dalam Waroeng SS sehingga berimplikasi terhadap kinerja pegawai di Waroeng SS Yogyakarta.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Junaidi dan Susanti (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Pada penelitian Paschal *et al* (2016), Nikpour (2017), Wambugu (2014) dan Ahmed dan Shafiq (2014) juga memiliki hasil yang sama dimana budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

4.10.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Dari Tabel 4.22 *Path Coefficient* diatas dapat dilihat bahwa konstruk budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan ($O = 0.461$) dengan disiplin kerja. nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $3.613 > 1.96$, dan nilai p-value $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja **terbukti**.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan Waroeng SS Yogyakarta maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Dengan dimilikinya disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta akan meningkat karena dengan demikian target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai sesuai yang direncanakan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Giwangkara dan Winarno (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Athins *et al* (2018), Anthony (2017) juga menyatakan hal serupa bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

4.10.4 Pengaruh komitmen organisasional terhadap disiplin kerja

Dari Tabel 4.16 *Path Coefficient*, bisa diamati bahwasanya konstruk komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif signifikan ($O = 0.363$). Sedangkan disiplin kerja memiliki nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini yakni $2.879 > 1.96$, serta nilai p-value $0.004 < 0.05$. Oleh karena itu, dapat dinyatakan pada hipotesis keempat bahwa komitmen pada organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja **terbukti**.

Sehingga semakin tinggi komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh karyawan Waroeng SS Yogyakarta akan menyebabkan disiplin kerjanya juga semakin tinggi. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Singodimedjo (dalam Sutrisno 2009), mengatakan bahwa disiplin merupakan sikap-sikap kesediaan dan juga kerelaan seorang karyawan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Di mana karyawan Waroeng SS Yogyakarta yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dipengaruhi oleh komitmen mereka terhadap Waroeng SS. Selain itu, diperlukan juga upaya dari pihak manajemen Waroeng SS untuk mengembangkan dan membangun komitmen yang tepat, kuat, disegani dan mempunyai visi yang jelas. Dibutuhkan komitmen di Waroeng SS Yogyakarta yang dapat mengubah cara pandang bawahan terhadap pentingnya suatu tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; komitmen yang dapat memberi contoh atau suri teladan bagi bawahan; komitmen yang dapat membangkitkan motivasi kerja dan tanggung jawab karyawan untuk bekerja optimal di dalam mencapai tujuan organisasi, yang sekaligus berarti dapat memenuhi kebutuhannya sebagai anggota organisasi; komitmen yang dapat menjadi tumpuan keamanan dan kesejahteraan hidup bagi karyawan dan keluarganya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parinduri *et al* (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setyaningdyah *et al* (2013) bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Selanjutnya Netty Laura (2015) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin.

4.10.5 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Dari Tabel 4.16 diatas, dapat diamati bahwasanya konstruk komitmen organisasi memiliki dampak yang positif serta signifikan ($O = 0.244$) dengan kinerja. nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.553 > 1.96$, dan nilai p-value $0.011 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kelima diterima memaparkan bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja **terbukti**.

Sehingga dapat dinyatakan semakin tingginya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan Waroeng SS maka kinerja yang dimiliki juga semakin tinggi. Penekanan komitmen organisasioanl pada Waroeng SS dilakukan sejak awal dengan dilakukanya training bagi setiap karyawan baru, sehingga diharapkan dengan komitmen yang dilakukan oleh perusahaan agar karyawan Waroeng SS benar-benar sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan sehingga nantinya dapat memiliki kinerja yang tinggi sesuai harapan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djaelani dan Slamet (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Memari *et al* (2013), Rafiei *et al* (2014) dan Khan *et al* (2010) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.10.6 Pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi

Pada Tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja memediasi komitmen organisasional terhadap kinerja secara positif ($O = 0.264$) dengan

disiplin kerja. nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $3.010 > 1.96$, dan nilai p-value $0.003 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis keenam diterima yang menyatakan bahwa disiplin kerja memediasi komitmen organisasional terhadap kinerja **terbukti**.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung dari komitmen dalam organisasi terhadap kinerja karyawan Waroeng SS melalui disiplin kerja. Oleh karena itu jika disiplin kerja dari pegawai Waroeng SS semakin tinggi maka dapat disimpulkan bahwa kinerjanya juga semakin tinggi. Terjadinya pengaruh tidak langsung ini merepresentasikan adanya kontribusi signifikan dari disiplin kerja pegawai dari pekerjaan yang dilakukan secara positif. Sehingga penting bagi pihak manajemen Waroeng SS untuk menciptakan komitmen organisasi yang baik, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan terciptanya komitmen organisasi yang baik juga akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan Waroeng SS sehingga semakin meningkatnya kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan studi yang dipaparkan Panjaitan (2018) yang menyatakan jika disiplin memediasi komitmen pada organisasi terhadap kinerja.

4.10.7 Pengaruh tidak langsung budaya organisasional terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi

Dari Tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja memediasi budaya organisasional terhadap kinerja secara positif ($O = 0.167$) dengan disiplin kerja. nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.198 > 1.96$, dan nilai p-value $0.028 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh diterima yang menyatakan bahwa disiplin kerja memediasi budaya organisasional terhadap kinerja **terbukti**.

Maka dapat dinyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari budaya organisasioal di Waroeng SS terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sehingga semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan Waroeng SS akan meningkatkan kinerjanya. Ditemukanya pengaruh tidak langsung ini menunjukkan terdapatnya kontribusi positif secara signifikan dari disiplin kerja karyawan dalam pekerjaannya. Sehingga penting bagi pihak manajemen Waroeng SS untuk menciptakan budaya organisasional yang baik agar dapat mendorong karyawan Waroeng SS memiliki disiplin kerja yang tinggi dan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufiq (2016) yang menyatakan bahwa disiplin memediasi budaya organisasi terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Budaya organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja
2. Budaya organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
4. Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja
5. Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
6. Disiplin kerja memediasi komitmen organisasi secara signifikan terhadap kinerja
7. Disiplin kerja memediasi budaya organisasional secara signifikan terhadap kinerja

5.2 SARAN

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait, antara lain:

1. Bagi Peneliti
 - a. Penelitian ini akan menambahkan wawasan dan informasi peneliti tentang variabel-variabel penelitian.

- b. Guna keperluan menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan variabel budaya organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Pihak Organisasi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi organisasi untuk evaluasi organisasi.
- b. Dapat dijadikan bahan acuan pengembangan pada variabel terkait yang dapat digunakan dimasa yang akan datang.
- c. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan dan perbaikan budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta .
- d. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sehingga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- e. Diharapkan dengan diperbaiki dan dibangunnya budaya organisasional yang baik dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta agar semakin baik.
- f. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan positif bagi perbaikan disiplin kerja karyawan Waroeng SS sehingga dapat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

- a. Semoga penelitian ini dapat menambahkan wawasan dan informasi bagi para pembaca.
- b. Diharapkan penelitian ini bisa menjadi rujukan perbaikan dan pengembangan untuk penelitian kedepan yang berkaitan dengan variabel penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. (2018). *Metode Penelitian Terpadu Sistem Informasi. Permodelan Teoretis, Pengukuran, dan Pengujian Statistis*. Edisi ke-1. Yogyakarta (ID): ANDI.
- Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(3), 21-30.
- Amiroso, J., & Mulyanto. (2015). Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Worker's Performance Through Motivation, Job Satisfaction: Study in regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency. *European journal of Business and Management*, 7(36), 86-95.
- Amstrong, M. (1977). *Human Resource Management Practice, 9th Edition*. United States.
- Anthony, A.E. (2017). Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration (IAJHRBA)*. Volume 2, Issue 3, March 2017. Page 1-18.
- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. (1997). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative type commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-8.
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Astarina, I. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(3).
- Athins, Nurwati, Sinarwati. (2018). The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(8), 56-63.
- Ayu, I. B., & Peniel, S. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 7(1), 238-250.
- Bagia, I Wayan. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Bernadin, J.H. & Russel, J.E.A. (1998). *Human Resources Management; An Experiential Approach, 2nd edition*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Brahmasari, I.A. dan Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 7, No. 1, Februari 2009: 238–250*
- Cahyono, A. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 2012.
- Damayanti, D. & Mahendra, F. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Utama Bandara International Soekarno hatta Unit Personel & General Affairs. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Telkom University.
- Davis, K. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga
- Dessler, G. (1997). *Human Resources Management, 7th edition*. United States: Prentice-Hall, Inc.
- Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Cafe Toaststory Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(8).
- Edwin B. F. (1980). *Personnel Management*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Ekakoron, A. A. (2017). Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1-18.
- Endraria. (2018). The Effect of Organizational Culture and Discipline on Quality of Accounting Information System in The Financial Management Agency and Asset Regional Government of Regency City and West Java Province. *International Journal of Humanities and Social Science Invention. Vol. 7(4), 73-77*.
- Ferrell, O.C & Hartline, M.D. (2011). *Marketing Strategy*. Fifth Edition. USA: Cengage Learning.
- Flippo, E.B. (1980). *Berbagai Macam Teknik Pembinaan Tenaga Kerja*. Jakarta: Bhratara Karya Aksara
- Ganesan, S. & Weitz, B.A. (1996). Impact of Staffing Policies on Retail Buyer Job Attitudes and Behavior. *Journal of Retailing*, 72 (1), 31-56.

- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giwangkara, N. A., & Winarno, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations, 10th Edition*. USA: Prentice-Hall.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi”KBP”.
- Kaplan, R. & Norton, D.P. (1996). *Balanced Scorecard, Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press. Boston, Massachusetts.
- Hafiz, A.Z. (2017). Relationship Between Organizational Commitment and Employee’s Performance Evidence From banking Sector of Lahore. *Arabian journal of Business and Management Review*, 7(2), 1-7.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi 23.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. Third Edition. New York: McGraw Hill.
- Khan, M.R., Ziauddin, Jam, F.A., Ramay, M.I. (2010). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*. Volume 15, No. 3, 2010. Hal 292-298.
- Khan, F and Sohail Z. (2013). An Emperical Study of Affective Commitment across Demographic Groups in the Banking Sector of Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. Vol. 7 No. 3, p : 555 – 563.
- Kotter, J.P. and Heskett, J.L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.
- Koesmono, H.T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2000). *Perilaku Organisasi, 1th Edition*. The McGraw-Hill Companies, Inc.

- Laura, N. (2015). The Effect of Commitment, Empowerment, Controlling on Discipline, and Effectiveness of Public Work Employee in Indragiri Hulu. *Journal The Winners*, Vol. 16(2), 131-141.
- Luthans, F. (2001). *Organizational Behavior*. 9th Edition. Mcgraw-Hill College.
- Mailiana. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10(1), 123-133.
- Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh jilid 2*.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2004). *Human Resource Management, 10th Edition*. South-Western.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, 9th Edition*. South-Western.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2011). *Human Resources Management, 13th edition*. United States: South-Western Cengage Learning.
- Memari, N., Omid, M., & Ahmad, B., M. (2013). The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance: A Study of Meli Bank. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(5), 164-171.
- Newstrom, J.W. & Davis, K. (1993). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work*. 9th Edition. McGraw-Hill.
- Nikpour, A. (2017). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employees Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership* 6, 65-72.
- Nizam, I. (2016). Effects of Organizational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication. *International Journal of Accounting & Business management*, 4(1), 19-26.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2008). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*. New York: McGraw Hill.
- Novita, Sunuharyo, B.S., Ruhana, I. (2016). Pengaruh kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38-46.
- Novriani. (2015). Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Adei Plantation & industri Kebun Mandau Selatan. *Jom Fekon*, 2(2), 1-15.

- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 78-91.
- Panjaitan, R. E. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Tapanuli Journals*, 1(1), 98-103.
- Parinduri, L., Yusmartato, Y., Hernawati, T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit Ptpn I Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang. *Buletin Utama Teknik*, 13(1), 21-27.
- Paschal, A.O. & Nizam, I. (2016). Effects of Organisational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication. *International Journal of Accounting & Business Management*. ISSN: 2289-4519. Vol. 4 No. 1. DOI: 10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/19.26.
- Purwanta, F.F., & Nawangsari, L.C. (2018). The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Work Environment on The Work Discipline of Employees PT Inti Karya Persada Tehnik. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(12), 86-92.
- Putri, D. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dalam Perspektif Balanced Scorecard. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3(3), 462-470.
- Rafiei, M., Mohammad, T.A., Navid, F. (2014). Studying The Impact of The Organizational Commitment on The Job performance. *Management Science letters*, 1841-1848.
- Riaz, M.K. (2010). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3), 292-298.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behaviour*. 9th Edition. New York: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi 5. Elangga, ISBN: 9796883139
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Edisi Ke-12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Alih Bahasa: Bob Sabran & Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.

- Sapitri, R. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*. Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016, Hal: 1-9.
- Schein, E.H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Schuler, R. S & Jackson, S.E. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 6th Edition. West Publishing Company.
- Septiani, M., Sunuharyo, B.S. Prasetya, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 98-105.
- Setiawan, E., & Mardalis. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 66-67.
- Setyaningdyah, Kertahadi, Thoyib. (2013). The Effects of human Resource Competence, Organizational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 130-153.
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*. Edisi pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Per hitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung; Penerbit Alfabeta.
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), Februari 2020, pp.104-112. DOI 10.33087/jiubj.v20i1.863 ISSN 1411-8939 (Online) | ISSN 2549-4236
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taufiq, A. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pusat

- Statistik Kabupaten Magelang. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 7(2), 158-178.
- Taurisa, C.M. & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170-187.
- Tintami, L. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada karyawan Harian SKT Megawon II PT Djarum Kudus. *Jurnal Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1-8.
- Teman, H. K. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada SUB Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Tsui, A.S., Pearce, J.L., Porter, L.W., and Tripol, A.M. (1997). Alternative Approach to the Employee- Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off?. *Academy of Management Journal*, Vol. 40 No.5, pg.1089
- Utami, A.S. & Waluyo, H.D. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Lohjinawe*. Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro.
- Wambugu, L.W. (2014). Effects of Organizational Culture on Employee Performance: Case Study of Wartsila-kipevu Li Power Plant. *European Journal of Business and Management*, 6(32), 80-92.
- Want, J. (2006). *Corporate Culture: Illuminating the Black Hole*. New York: St. Martin's Press
- Wicaksono, B., Surati, & Suyatni, M. (2018). The Influence of Organizational Culture and Leadership Behavior of Teacher Discipline at High School, North of Lombok. *The International Journal of business & Management*, 6(2), 109-113.
- Werther, W.B. & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill, Inc.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Correlations x2

		ko1	ko2	ko3	ko4	ko5	ko6	ko7	ko8	ko9	Komitmen Organisasi
ko1	Pearson Correlation	1	.719**	.700**	.529**	.473**	.555**	.789**	.652**	.816**	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.008	.001	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ko2	Pearson Correlation	.719**	1	.589**	.491**	.317	.329	.706**	.800**	.764**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.006	.088	.076	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ko3	Pearson Correlation	.700**	.589**	1	.460*	.668**	.693**	.550**	.615**	.705**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.011	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ko4	Pearson Correlation	.529**	.491**	.460*	1	.593**	.437*	.582**	.580**	.635**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.011		.001	.016	.001	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ko5	Pearson Correlation	.473**	.317	.668**	.593**	1	.848**	.581**	.359	.493**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.008	.088	.000	.001		.000	.001	.051	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ko6	Pearson Correlation	.555**	.329	.693**	.437*	.848**	1	.595**	.338	.516**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.001	.076	.000	.016	.000		.001	.068	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ko7	Pearson Correlation	.789**	.706**	.550**	.582**	.581**	.595**	1	.728**	.808**	.877**

ko8	on										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.001	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ko9	Pearson Correlation	.652**	.800**	.615**	.580**	.359	.338	.728**	1	.843**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.051	.068	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.816**	.764**	.705**	.635**	.493**	.516**	.808**	.843**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.004	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
asi	Pearson Correlation	.862**	.790**	.828**	.712**	.735**	.739**	.877**	.811**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a: Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	9

LAMPIRAN 2

Correlations x1

		bo 1	bo 2	bo 3	bo 4	bo 5	bo 6	bo 7	bo 8	bo 9	bo 10	bo 11	bo 12	bo 13	bo 14	bo 15	bo 16	bo 17	bo 18	bo 19	bo 20	bo 21	Buda ya Orga nisi
bo1	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	1	.87 7**	.92 7**	.68 1**	.73 0**	.80 6**	.82 1**	.85 4**	.90 5**	.77 2**	.79 0**	.75 7**	.59 6**	.76 1**	.78 4**	.79 8**	.79 2**	.78 5**	.86 0**	.79 5**	.54 2**	.916**
			.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 2	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
bo2	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	.87 7**	1	.90 2**	.67 5**	.80 8**	.83 2**	.80 6**	.88 2**	.85 8**	.76 3**	.74 6**	.75 9**	.67 0**	.85 0**	.89 1**	.84 3**	.83 3**	.82 1**	.88 4**	.82 4**	.67 9**	.947**
		.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
bo3	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	.92 7**	.90 2**	1	.73 4**	.75 5**	.77 5**	.80 6**	.90 7**	.93 2**	.81 2**	.82 3**	.75 9**	.67 0**	.82 3**	.81 8**	.77 1**	.73 2**	.84 9**	.91 1**	.87 9**	.54 7**	.942**
		.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 2	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
bo4	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	.68 1**	.67 5**	.73 4**	1	.80 2**	.81 9**	.67 1**	.77 1**	.68 2**	.72 3**	.76 0**	.73 2**	.49 7**	.58 0**	.62 1**	.64 8**	.71 2**	.73 0**	.75 0**	.73 1**	.52 6**	.813**
		.00 0	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 5	.00 1	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 3	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
bo5	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	.73 0**	.80 8**	.75 5**	.80 2**	1	.87 8**	.74 4**	.74 7**	.69 3**	.78 1**	.80 6**	.72 0**	.53 7**	.72 3**	.70 8**	.74 8**	.82 8**	.65 4**	.74 7**	.72 3**	.57 9**	.863**
		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 2	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 1	.000

bo6	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pears on	.80	.83	.77	.81	.87	1	.82	.79	.70	.68	.73	.67	.50	.70	.72	.79	.91	.76	.76	.73	.52	.876**		
	Correl	6**	2**	5**	9**	8**		1**	5**	8**	8**	8**	9**	2**	6**	5**	5**	0**	1**	3**	8**	5**			
bo7	on																								
	Correl	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
bo8	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pears on	.82	.80	.80	.67	.74	.82	1	.75	.75	.63	.71	.63	.47	.68	.73	.88	.70	.73	.75	.74	.47	.845**		
	Correl	1**	6**	6**	1**	4**	1**		5**	5**	9**	1**	7**	5**	0**	1**	0**	7**	0**	9**	8**	0**			
bo9	on																								
	Correl	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
bo10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pears on	.85	.88	.90	.77	.74	.79	.75	1	.89	.87	.85	.81	.56	.78	.86	.69	.74	.83	.86	.82	.56	.929**		
	Correl	4**	2**	7**	1**	7**	5**	5**		9**	2**	1**	3**	1**	3**	8**	2**	1**	6**	3**	8**	1**			
bo11	on																								
	Correl	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
bo12	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pears on	.90	.85	.93	.68	.69	.70	.75	.89	1	.79	.79	.83	.62	.75	.79	.74	.71	.78	.89	.85	.58	.914**		
	Correl	5**	8**	2**	2**	3**	8**	5**	9**		7**	8**	9**	2**	6**	3**	0**	5**	0**	1**	6**	8**			
bo13	on																								
	Correl	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
bo14	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pears on	.77	.76	.81	.72	.78	.68	.63	.87	.79	1	.89	.84	.53	.78	.79	.61	.64	.69	.76	.75	.54	.865**		
	Correl	2**	3**	2**	3**	1**	8**	9**	2**	7**		6**	0**	7**	4**	0**	6**	8**	7**	7**	0**	7**			
bo15	on																								
	Correl	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
bo16	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pears on	.79	.74	.82	.76	.80	.73	.71	.85	.79	.89	1	.83	.58	.69	.72	.61	.68	.71	.79	.84	.55	.877**		
	Correl	0**	6**	3**	0**	6**	8**	1**	1**	8**	6**		0**	0**	6**	8**	8**	1**	8**	6**	5**	6**			
bo17	on																								
	Correl	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

bo12	tailed)																								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	.75 7**	.75 9**	.75 9**	.73 2**	.72 0**	.67 9**	.63 7**	.81 3**	.83 9**	.84 0**	.83 0**	1	.57 9**	.66 2**	.74 2**	.59 9**	.73 3**	.74 0**	.81 0**	.80 9**	.68 7**	.865**		
bo13	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	.59 6**	.67 0**	.67 0**	.49 7**	.53 7**	.50 2**	.47 5**	.56 1**	.62 2**	.53 7**	.58 0**	.57 9**	1	.67 5**	.71 3**	.53 8**	.49 0**	.73 0**	.66 7**	.66 2**	.64 0**	.707**		
		.00 1	.00 0	.00 0	.00 5	.00 2	.00 5	.00 8	.00 1	.00 0	.00 2	.00 1	.00 1		.00 0	.00 0	.00 0	.00 6	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000		
bo14	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	.76 1**	.85 0**	.82 3**	.58 0**	.72 3**	.70 6**	.68 0**	.78 3**	.75 6**	.78 4**	.69 6**	.66 2**	.67 5**	1	.88 8**	.75 1**	.66 6**	.78 5**	.81 6**	.69 0**	.63 8**	.864**		
		.00 0	.00 0	.00 0	.00 1	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000		
bo15	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	.78 4**	.89 1**	.81 8**	.62 1**	.70 8**	.72 5**	.73 1**	.86 8**	.79 3**	.79 0**	.72 8**	.74 2**	.71 3**	.88 8**	1	.77 0**	.68 5**	.83 3**	.79 0**	.72 5**	.58 6**	.891**		
		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 1	.000		
bo16	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	.79 8**	.84 3**	.77 1**	.64 8**	.74 8**	.79 5**	.88 0**	.69 2**	.74 0**	.61 6**	.61 8**	.59 9**	.53 8**	.75 1**	.77 0**	1	.73 0**	.66 6**	.75 6**	.67 8**	.49 9**	.834**		
		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 2	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 5	.000		
bo17	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pears on Correl ation	.79 2**	.83 3**	.73 2**	.71 2**	.82 8**	.91 0**	.70 7**	.74 1**	.71 5**	.64 8**	.68 1**	.73 3**	.49 0**	.66 6**	.68 5**	.73 0**	1	.71 5**	.75 8**	.76 9**	.58 8**	.848**		

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	21



LAMPIRAN 3

Correlations y

	kine rja 1	kine rja 2	kine rja 3	kine rja 4	kine rja 5	kine rja 6	kine rja 7	kine rja 8	kine rja 9	kine rja 10	kine rja 11	kine rja 12	kine rja 13	kine rja 14	kine rja 15	kine rja 16	Kin erj a
kine Pears rja1 on Corre lation Sig. (2- tailed) N	1	.916**	.853**	.788**	.871**	.906**	.894**	.876**	.902**	.883*	.883*	.909*	.848'	.889*	.881*	.793*	.941**
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kine Pears rja2 on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.916**	1	.887**	.796**	.887**	.909**	.910**	.874**	.876**	.865*	.895*	.903*	.838'	.887*	.900*	.791*	.944**
	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kine Pears rja3 on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.853**	.887**	1	.882**	.923**	.905**	.892**	.920**	.928**	.840*	.870*	.864*	.873'	.801*	.915*	.833*	.943**
	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kine Pears rja4 on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.788**	.796**	.882**	1	.866**	.873**	.860**	.859**	.893**	.864*	.832*	.832*	.812'	.739*	.860*	.776*	.901**
	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kine Pears rja5 on Corre lation	.871**	.887**	.923**	.866**	1	.939**	.922**	.903**	.884**	.910*	.908*	.881*	.913'	.853*	.923*	.760*	.961**

kine rja6	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.906	.909	.905	.873	.939	1	.937	.933	.917	.885*	.919*	.861*	.912*	.897*	.926*	.826*	.970**
	Correlation	**	**	**	**	**		**	**	**	*	*	*	,	*	*	*	**
kine rja7	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.894	.910	.892	.860	.922	.937	1	.873	.879	.909*	.931*	.878*	.911*	.876*	.922*	.756*	.961**
	Correlation	**	**	**	**	**	**		**	**	*	*	*	,	*	*	*	**
kine rja8	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.876	.874	.920	.859	.903	.933	.873	1	.931	.853*	.850*	.857*	.896*	.812*	.912*	.843*	.944**
	Correlation	**	**	**	**	**	**	**		**	*	*	*	,	*	*	*	**
kine rja9	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.902	.876	.928	.893	.884	.917	.879	.931	1	.857*	.882*	.911*	.854*	.841*	.899*	.822*	.950**
	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**		*	*	*	,	*	*	*	**
kine rja10	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.883	.865	.840	.864	.910	.885	.909	.853	.857	1	.899*	.919*	.821*	.859*	.901*	.722*	.939**
	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**		*	*	,	*	*	*	**
kine rja10	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

kinetic	tailed																	
1	)																	
1	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1	Pearson	.883	.895	.870	.832	.908	.919	.931	.850	.882	.899*		.895*	.889*	.915*	.877*	.789*	.951**
1	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	1	*	,	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
2	)																	
2	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2	Pearson	.909	.903	.864	.832	.881	.861	.878	.857	.911	.919*	.895*		.803*	.874*	.911*	.781*	.941**
2	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	1	,	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
3	)																	
3	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3	Pearson	.848	.838	.873	.812	.913	.912	.911	.896	.854	.821*	.889*	.803*		.802*	.888*	.758*	.923**
3	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	1	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
4	)																	
4	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4	Pearson	.889	.887	.801	.739	.853	.897	.876	.812	.841	.859*	.915*	.874*	.802*		.862*	.811*	.914**
4	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	,	1	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
5	)																	
5	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
5	Pearson	.881	.900	.915	.860	.923	.926	.922	.912	.899	.901*	.877*	.911*	.888*	.862*		.818*	.960**
5	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	,	*	1	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	)																	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KinePears	.793	.791	.833	.776	.760	.826	.756	.843	.822	.722*	.789*	.781*	.758*	.811*	.818*			
rjal on	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	,	*	*		1	.839**
6 Corre																		
lation																		
Sig.																		
(2-	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			.000
tailed																		0
)																		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KinePears	.941	.944	.943	.901	.961	.970	.961	.944	.950	.939*	.951*	.941*	.923*	.914*	.960*	.839*		
rja on	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	,	*	*	*		1
Corre																		
lation																		
Sig.																		
(2-	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
tailed																		
)																		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	0.0
Total	30	100.0

a: Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.991	16

LAMPIRAN 4

Correlations z

		dk1	dk2	dk3	dk4	dk5	dk6	dk7	dk8	dk9	dk10	dk11	Disiplin Ke rja
dk1	Pearson Cor rela tion	1	.869 [*]	.887 [*]	.848 [*]	.905 [*]	.910 [*]	.879 [*]	.909 [*]	.838 [*]	.913 [*]	.890 [*]	.949 ^{**}
	Sig. (2- tail ed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
dk2	Pearson Cor rela tion	.869 [*]	1	.827 [*]	.786 [*]	.823 [*]	.799 [*]	.762 [*]	.791 [*]	.900 [*]	.801 [*]	.783 [*]	.878 ^{**}
	Sig. (2- tail ed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
dk3	Pearson Cor rela tion	.887 [*]	.827 [*]	1	.937 [*]	.904 [*]	.884 [*]	.832 [*]	.866 [*]	.828 [*]	.888 [*]	.907 [*]	.942 ^{**}
	Sig. (2- tail ed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
dk4	Pearson Cor rela tion	.848 [*]	.786 [*]	.937 [*]	1	.920 [*]	.835 [*]	.846 [*]	.900 [*]	.823 [*]	.901 [*]	.905 [*]	.936 ^{**}
	Sig. (2- tail ed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
dk5	Pearson Cor rela tion	.905 [*]	.823 [*]	.904 [*]	.920 [*]	1	.913 [*]	.917 [*]	.926 [*]	.881 [*]	.942 [*]	.926 [*]	.971 ^{**}
	Sig. (2- tail ed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

dk6	Pearson												
	Correlation	.910*	.799*	.884*	.835*	.913*	1	.926*	.914*	.822*	.927*	.920*	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
dk7	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson												
	Correlation	.879*	.762*	.832*	.846*	.917*	.926*	1	.929*	.795*	.926*	.902*	.938**
dk8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson												
dk9	Correlation	.909*	.791*	.866*	.900*	.926*	.914*	.929*	1	.857*	.969*	.948*	.965**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
dk10	Pearson												
	Correlation	.838*	.900*	.828*	.823*	.881*	.822*	.795*	.857*	1	.862*	.846*	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
dk11	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson												
	Correlation	.913*	.801*	.888*	.901*	.942*	.927*	.926*	.969*	.862*	1	.937*	.971**
dk12	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson												
dk13	Correlation	.890*	.783*	.907*	.905*	.926*	.920*	.902*	.948*	.846*	.937*	1	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Disip Pearson													
l Cor	.949*	.878*	.942*	.936*	.971*	.951*	.938*	.965*	.909*	.971*	.961*		1
i rela													
n tion													
Sig. (2-													
K tail	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
e ed)													
r N													
j	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30
a													

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded	0	0.0
Total	30	100.0

a: Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	11

LAMPIRAN 5

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Responden Penelitian Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Muhammad Lukman

NIM : 13311151

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta”, maka dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sangat membantu dalam penelitian ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam hasil dari kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Atas partisipasi dan kesediaan saudara/saudari dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Muhammad Lukman

Identitas Responden

- | | | |
|------------------------|---------------------|-------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : () Laki-laki | () Perempuan |
| 2. Usia | : () < 21 tahun | () 36 – 40 tahun |
| | () 21 - 25 tahun | () 41 - 45 tahun |
| | () 26 - 30 tahun | () 46 - 50 tahun |
| | () 31 - 35 tahun | () > 50 tahun |
| 3. Pendidikan Terakhir | : () SMA/Sederajat | () S2 |
| | () D3 | () S3 |
| | () S1 | |
| 4. Masa Kerja | : () < 6 tahun | () 21 – 25 tahun |
| | () 6 - 10 tahun | () 26 - 30 tahun |
| | () 11 - 15 tahun | () > 30 tahun |
| | () 16 - 20 tahun | |

Petunjuk Pengisian

Berikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Anda paling tepat. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan.

Pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Budaya Organisasi (X₁)

No	Dimensi	Indikator Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Inovasi dan pengambilan risiko	1. Perusahaan mendorong saya untuk berani mengambil risiko					
		2. Perusahaan mendorong saya untuk inisiatif dalam bekerja					
		3. Perusahaan memberi kepercayaan kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Perhatian terhadap detail	1. Perusahaan selalu teliti terhadap setiap masalah yang saya alami					
		2. Saya merasa perusahaan dan karyawan saling memahami					
		3. Perusahaan selalu mengecek hasil kerja saya					
3	Orientasi terhadap hasil	1. Saya merasa diberdayakan oleh perusahaan					
		2. Perusahaan selalu memberikan waktu kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
		3. Saya merasa paham dengan tujuan perusahaan					
4	Orientasi terhadap individu	1. Saya merasa perusahaan memperlakukan saya secara adil					
		2. Saya merasa senang karena mempunyai kesempatan untuk promosi					
		3. Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk pelatihan					
5	Orientasi terhadap tim	1. Perusahaan mampu menciptakan tim kerja yang kompak					
		2. Saya bisa memahami tugas saya dalam tim					
		3. Perusahaan mendorong saya untuk bekerja sama dengan rekan kerja					
6	Agresivitas	1. Saya diberikan kesempatan untuk berkompetisi dalam					

		bekerja					
		2. Perusahaan membuat target yang harus saya capai					
		3. Saya senantiasa datang tepat waktu agar pekerjaan saya terselesaikan dengan baik					
7	Stabilitas	1. Perusahaan mampu mendorong saya untuk mempunyai kinerja yang baik					
		2. Perusahaan memberi saya informasi setiap pekerjaan yang harus saya lakukan					
		3. Perusahaan mampu membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					

Komitmen Organisasi (X₂)

No	Dimensi	Indikator Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	<i>Affective Commitment</i>	1. Saya akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
		2. Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
		3. Saya merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan ini					
2	<i>Continuance Commitment</i>	1. Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain					
		2. Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
		3. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya					

		sekarang					
3	<i>Normative Commitment</i>	1. Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
		2. Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini					
		3. Saya merasa bahwa sudah sepantasnya loyal terhadap perusahaan					



Kinerja (Y)

No	Dimensi	Indikator Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kuantitas dari hasil	1. Tingkat pencapaian jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan harapan perusahaan					
		2. Saya mampu memenuhi target pekerjaan					
		3. Saya bekerja sesuai dengan prosedur					
2	Kualitas	1. Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan saya					
		2. Saya sangat disiplin dalam bekerja					
		3. Saya menaati prosedur kerja yang ada dalam perusahaan					
		4. Saya memiliki dedikasi dalam bekerja					
		5. Saya mengikuti aturan-aturan yang ada dalam perusahaan					
3	Ketepatan	1. Saya bekerja secara konsisten					
		2. Saya mampu memberikan layanan terbaik untuk menunjang pekerjaan					
		3. Saya telah bekerja dengan benar sesuai dengan ketentuan					
		4. Pekerjaan yang saya kerjakan selalu akurat					
4	Kehadiran	1. Saya datang ke kantor tepat waktu					
		2. Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan					
5	Kemampuan bekerjasama	1. Saya mampu bekerjasama dengan semua orang dalam menyelesaikan pekerjaan					
		2. Dalam mengerjakan tugas, saya lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri					

Disiplin Kerja (Z)

No	Dimensi	Indikator Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Tingkat kehadiran	1. Saya datang ke perusahaan untuk melakukan aktivitas pekerjaan					
		2. Saya jarang meninggalkan pekerjaan jika tidak ada urusan penting					
2	Tata cara kerja	1. Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku					
		2. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tata acara kerja yang ditetapkan					
3	Ketaatan terhadap atasan	1. Saya patuh dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh pimpinan untuk melakukan pekerjaan dengan baik					
		2. Saya akan meminta izin kepada atasan apabila saya tidak bisa berangkat bekerja karena ada halangan.					
4	Kesadaran bekerja	1. Saya secara sukarela menaati peraturan di dalam perusahaan.					
		2. Saya menyadari dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
5	Tanggung jawab	1. Saya bersedia bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya					
		2. Saya menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan semestinya.					
		3. Saya bertanggung jawab terhadap perilaku kerja saya dalam pekerjaan					

LAMPIRAN 6

DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	43	52	52	52
Valid Perempuan	40	48	48	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Umur

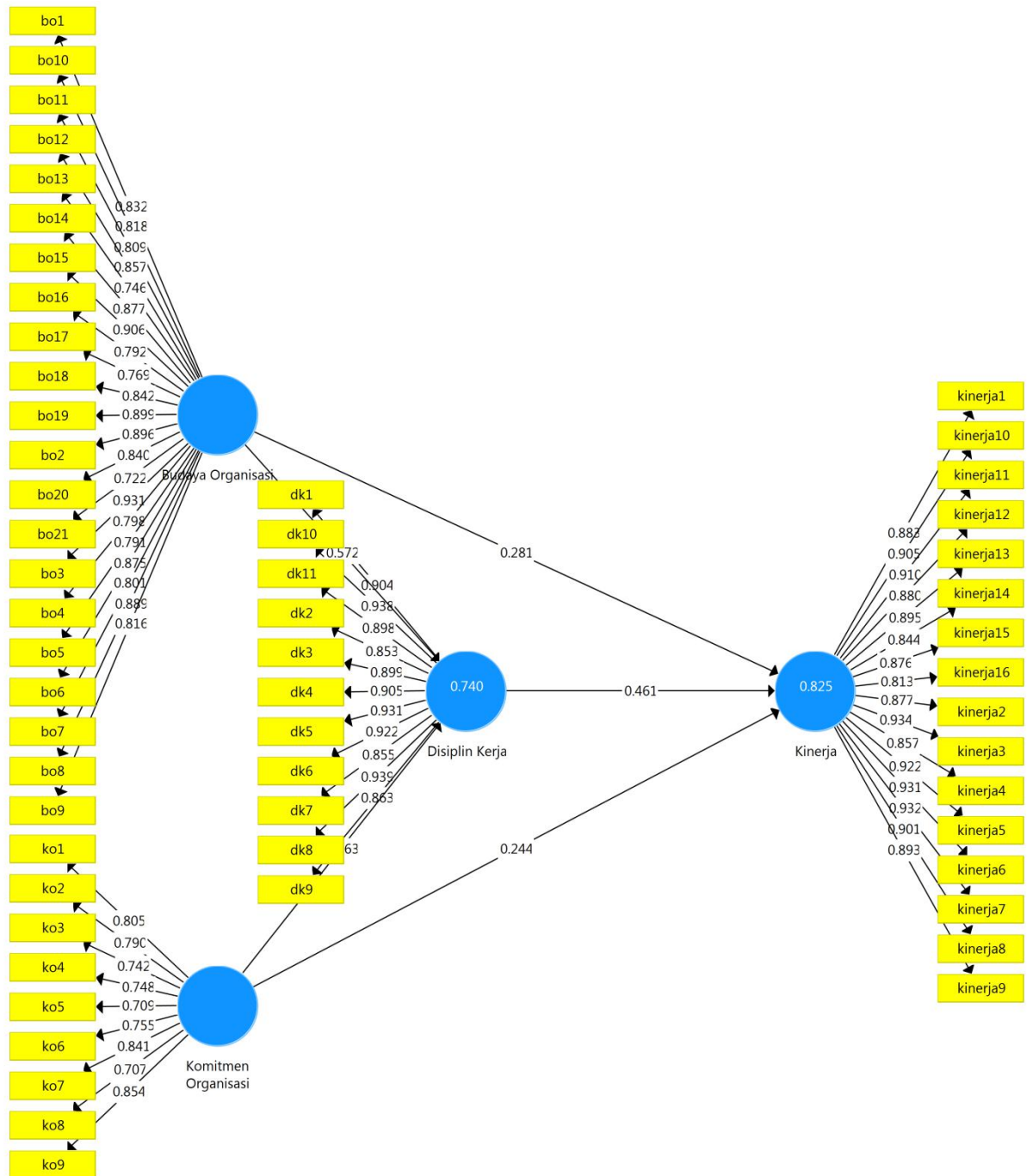
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 Tahun	24	28,9	28,9	28,9
Valid 26 - 50 Tahun	58	69,9	69,9	98,8
> 50 Tahun	1	1,2	1.2	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMU/SLTA/SMK/STM	14	16,9	16,9	16,9
Valid Diploma	12	14,4	14,4	31,3
Sarjana	57	68,7	68,7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7

PENGUKURAN MODEL



LAMPIRAN 8

1. VALIDITAS KONVERGEN DAN RELIABILITAS KOMPOSIT

	Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja
bo1		0.832		
bo10		0.818		
bo11		0.809		
bo12		0.857		
bo13		0.746		
bo14		0.877		
bo15		0.906		
bo16		0.792		
bo17		0.769		
bo18		0.842		
bo19		0.899		
bo2		0.896		
bo20		0.840		
bo21		0.722		
bo3		0.931		
bo4		0.798		
bo5		0.791		
bo6		0.875		
bo7		0.801		
bo8		0.889		
bo9		0.816		
dk1			0.904	
dk10			0.938	
dk11			0.898	
dk2			0.853	
dk3			0.899	
dk4			0.905	
dk5			0.931	
dk6			0.922	
dk7			0.855	
dk8			0.939	
dk9			0.863	
kinerja1				0.883
kinerja10				0.905
kinerja11				0.910
kinerja12				0.880
kinerja13				0.895
kinerja14				0.844
kinerja15				0.876

kinerja16				0.813
kinerja2				0.877
kinerja3				0.934
kinerja4				0.857
kinerja5				0.922
kinerja6				0.931
kinerja7				0.932
kinerja8				0.901
kinerja9				0.893
ko1	0.805			
ko2	0.790			
ko3	0.742			
ko4	0.748			
ko5	0.709			
ko6	0.755			
ko7	0.841			
ko8	0.707			
ko9	0.854			

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Komitmen Organisasi	0.599	0.931	0.916
Budaya Organisasi	0.698	0.980	0.978
Disiplin Kerja	0.812	0.979	0.977
Kinerja	0.795	0.984	0.983

Uji *convergent validity* indikator refleksi dengan program PLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0,6 - 0,7 untuk penelitian *explanatory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading faktor* 0.5 – 0.6 masih dianggap cukup.

2. VALIDITAS DISKRIMINAN

	Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja
bo1	0.606	0.832	0.682	0.637
bo10	0.616	0.818	0.643	0.712
bo11	0.592	0.809	0.590	0.645
bo12	0.533	0.857	0.668	0.655
bo13	0.514	0.746	0.614	0.548
bo14	0.577	0.877	0.717	0.771
bo15	0.641	0.906	0.759	0.796
bo16	0.541	0.792	0.663	0.669
bo17	0.487	0.769	0.624	0.614
bo18	0.572	0.842	0.822	0.743
bo19	0.611	0.899	0.797	0.764
bo2	0.579	0.896	0.732	0.719
bo20	0.571	0.840	0.689	0.667
bo21	0.624	0.722	0.587	0.631
bo3	0.605	0.931	0.790	0.774
bo4	0.513	0.798	0.621	0.628
bo5	0.510	0.791	0.592	0.623
bo6	0.485	0.875	0.651	0.689
bo7	0.543	0.801	0.623	0.666
bo8	0.618	0.889	0.739	0.763
bo9	0.549	0.816	0.662	0.658
dk1	0.676	0.700	0.904	0.765
dk10	0.696	0.774	0.938	0.861
dk11	0.668	0.772	0.898	0.776
dk2	0.663	0.702	0.853	0.748
dk3	0.712	0.745	0.899	0.792
dk4	0.711	0.701	0.905	0.802
dk5	0.703	0.757	0.931	0.824
dk6	0.690	0.770	0.922	0.790
dk7	0.614	0.746	0.855	0.753
dk8	0.684	0.745	0.939	0.819
dk9	0.618	0.691	0.863	0.724
kinerja1	0.741	0.753	0.702	0.883
kinerja10	0.697	0.741	0.771	0.905
kinerja11	0.718	0.763	0.767	0.910
kinerja12	0.647	0.649	0.699	0.880
kinerja13	0.684	0.728	0.831	0.895
kinerja14	0.632	0.627	0.774	0.844
kinerja15	0.663	0.754	0.786	0.876
kinerja16	0.583	0.702	0.780	0.813
kinerja2	0.666	0.742	0.727	0.877

kinerja3	0.750	0.818	0.822	0.934
kinerja4	0.669	0.748	0.740	0.857
kinerja5	0.686	0.773	0.817	0.922
kinerja6	0.786	0.747	0.791	0.931
kinerja7	0.766	0.730	0.794	0.932
kinerja8	0.731	0.741	0.846	0.901
kinerja9	0.696	0.710	0.802	0.893
ko1	0.805	0.623	0.645	0.686
ko2	0.790	0.553	0.597	0.657
ko3	0.742	0.463	0.655	0.612
ko4	0.748	0.451	0.462	0.540
ko5	0.709	0.348	0.393	0.399
ko6	0.755	0.480	0.529	0.540
ko7	0.841	0.633	0.678	0.691
ko8	0.707	0.452	0.569	0.566
ko9	0.854	0.634	0.610	0.658

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Abdillah, 2018). Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruksya. Dengan demikian, uji validitas diskriminan mempunyai ketentuan bahwa korelasi *cross loading* dengan variabel lainnya harus lebih besar antara indikator dengan variabel laten lainnya (Sarwono, 2015).

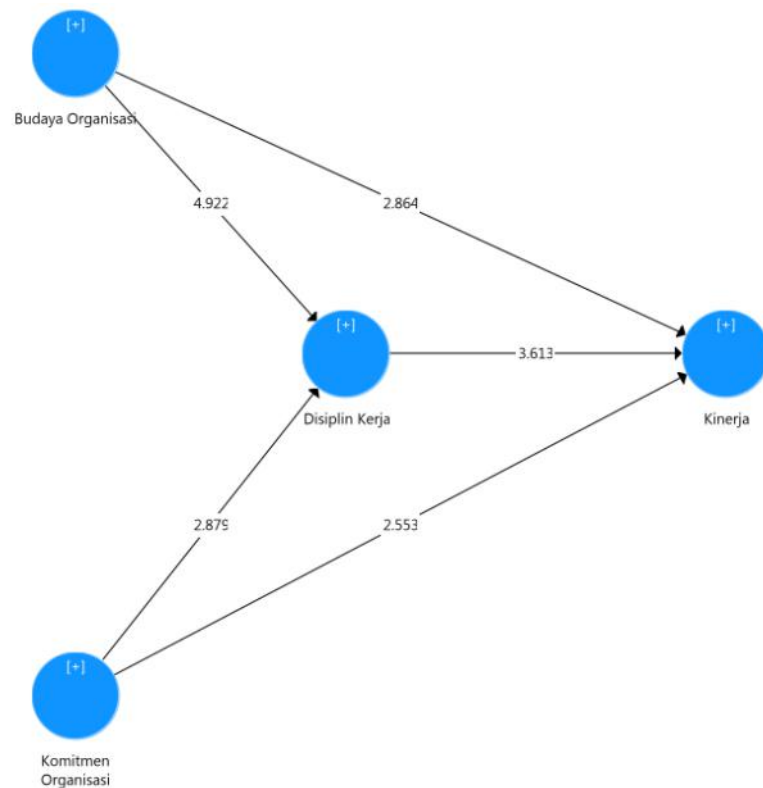
3. PENGUKURAN *INNER MODEL*

a. R Square

	R Square	Adjusted R Square
Disiplin Kerja	0.740	0.734
Kinerja	0.825	0.818

Pengukuran model struktural Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian

b. Koefisien Jalur



	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Budaya Organisasi -> Disiplin Kerja	0.572	0.590	0.117	4.922	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.281	0.302	0.104	2.864	0.004
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.461	0.441	0.130	3.613	0.000
Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja	0.363	0.339	0.125	2.879	0.004
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.244	0.240	0.089	2.553	0.011

Nilai koefisien path atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model ditunjukkan oleh nilai t-statistik, harus diatas 1,96 untuk hipotesis dua sisi (*two-tailed*) dan diatas 1,64 untuk hipotesis satu sisi (*one-tailed*) untuk pengujian hipotesis pada alpha 5 persen dan power 80 persen.

c. Efek Tidak Langsung Spesifik

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja	0.264	0.267	0.088	3.01	0.003
Budaya Organisasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja	0.167	0.154	0.076	2.198	0.028



LAMPIRAN 9

Outer Loading

	Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja
bo1		0.832		
bo10		0.818		
bo11		0.809		
bo12		0.857		
bo13		0.746		
bo14		0.877		
bo15		0.906		
bo16		0.792		
bo17		0.769		
bo18		0.842		
bo19		0.899		
bo2		0.896		
bo20		0.840		
bo21		0.722		
bo3		0.931		
bo4		0.798		
bo5		0.791		
bo6		0.875		
bo7		0.801		
bo8		0.889		
bo9		0.816		
dk1			0.904	
dk10			0.938	
dk11			0.898	
dk2			0.853	
dk3			0.899	
dk4			0.905	
dk5			0.931	
dk6			0.922	
dk7			0.855	
dk8			0.939	
dk9			0.863	
kinerja1				0.883
kinerja10				0.905
kinerja11				0.910
kinerja12				0.880
kinerja13				0.895

kinerja14				0.844
kinerja15				0.876
kinerja16				0.813
kinerja2				0.877
kinerja3				0.934
kinerja4				0.857
kinerja5				0.922
kinerja6				0.931
kinerja7				0.932
kinerja8				0.901
kinerja9				0.893
ko1	0.805			
ko2	0.790			
ko3	0.742			
ko4	0.748			
ko5	0.709			
ko6	0.755			
ko7	0.841			
ko8	0.707			
ko9	0.854			

Cross Loadings

	Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja
bo1	0.605709	0.832285	0.681845	0.637099
bo10	0.615969	0.818149	0.642993	0.712231
bo11	0.592162	0.809341	0.590285	0.645145
bo12	0.532789	0.856635	0.668457	0.654994
bo13	0.513792	0.746276	0.613754	0.547642
bo14	0.577386	0.877366	0.716983	0.770651
bo15	0.641168	0.906002	0.759309	0.795934
bo16	0.541435	0.791798	0.662862	0.669339
bo17	0.487342	0.768941	0.623679	0.614485
bo18	0.571853	0.841856	0.822105	0.743259
bo19	0.611350	0.899174	0.796804	0.764327
bo2	0.579271	0.895538	0.731776	0.718965
bo20	0.570680	0.840186	0.688859	0.666849
bo21	0.624073	0.721892	0.587209	0.630866
bo3	0.604520	0.931364	0.789806	0.773689
bo4	0.512834	0.798328	0.620736	0.627771
bo5	0.510010	0.791158	0.591502	0.622944

bo6	0.484805	0.874889	0.651261	0.688667
bo7	0.542957	0.800945	0.622567	0.665812
bo8	0.618362	0.889031	0.738500	0.763417
bo9	0.548535	0.816275	0.661816	0.658024
dk1	0.675590	0.700454	0.904125	0.764590
dk10	0.696362	0.774304	0.937803	0.860917
dk11	0.668205	0.771534	0.898399	0.775839
dk2	0.663312	0.701905	0.852774	0.747878
dk3	0.711669	0.744965	0.899381	0.792425
dk4	0.711455	0.701374	0.905265	0.801895
dk5	0.702791	0.756585	0.931459	0.823771
dk6	0.690269	0.769718	0.921577	0.790476
dk7	0.613746	0.745821	0.855120	0.752683
dk8	0.684312	0.744833	0.938522	0.818844
dk9	0.617638	0.690796	0.862772	0.723905
kinerja1	0.740870	0.753435	0.702294	0.882529
kinerja10	0.697125	0.741443	0.770542	0.905162
kinerja11	0.717851	0.762610	0.766907	0.910235
kinerja12	0.647352	0.648990	0.698546	0.880300
kinerja13	0.684447	0.728295	0.831367	0.894824
kinerja14	0.631569	0.627242	0.773510	0.843894
kinerja15	0.662501	0.753761	0.785533	0.875700
kinerja16	0.582527	0.701805	0.779863	0.812520
kinerja2	0.666154	0.742091	0.727402	0.876862
kinerja3	0.750231	0.818387	0.822162	0.934011
kinerja4	0.668742	0.747961	0.740364	0.856884
kinerja5	0.685922	0.772638	0.817190	0.922085
kinerja6	0.785784	0.746989	0.791190	0.931349
kinerja7	0.765738	0.730325	0.793596	0.932341
kinerja8	0.731200	0.740814	0.845981	0.901055
kinerja9	0.695814	0.709607	0.802171	0.893080
ko1	0.804726	0.623213	0.644700	0.685500
ko2	0.789958	0.552587	0.597099	0.656799
ko3	0.741993	0.462517	0.655262	0.611526
ko4	0.748215	0.451430	0.461639	0.540415
ko5	0.708602	0.348152	0.393258	0.398943
ko6	0.755313	0.479956	0.529268	0.540009
ko7	0.841279	0.633471	0.677908	0.690959
ko8	0.707419	0.451832	0.569051	0.565970
ko9	0.854004	0.634046	0.610104	0.658355

Faktor Loading Berdasarkan Variabel

Komitmen Organisasi

Variabel	Kode	Faktor Loading
Komitmen Organisasi	ko1	0.805
	ko2	0.790
	ko3	0.742
	ko4	0.748
	ko5	0.709
	ko6	0.755
	ko7	0.841
	ko8	0.707
	ko9	0.854

Budaya Organisasi

Variabel	Kode	Faktor Loading
Budaya Organisasi	bo1	0.832285
	bo10	0.818149
	bo11	0.809341
	bo12	0.856635
	bo13	0.746276
	bo14	0.877366
	bo15	0.906002
	bo16	0.791798
	bo17	0.768941
	bo18	0.841856
	bo19	0.899174
	bo2	0.895538
	bo20	0.840186
	bo21	0.721892
	bo3	0.931364
	bo4	0.798328
	bo5	0.791158
	bo6	0.874889
	bo7	0.800945
	bo8	0.889031
	bo9	0.816275

Disiplin Kerja

Variabel	Kode	Faktor Loading
Disiplin Kerja	dk1	0.904
	dk10	0.938
	dk11	0.898
	dk2	0.853
	dk3	0.899
	dk4	0.905
	dk5	0.931
	dk6	0.922
	dk7	0.855
	dk8	0.939
	dk9	0.863

Kinerja

Variabel	Kode	Faktor Loading
Kinerja	kinerja1	0.883
	kinerja10	0.905
	kinerja11	0.910
	kinerja12	0.880
	kinerja13	0.895
	kinerja14	0.844
	kinerja15	0.876
	kinerja16	0.813
	kinerja2	0.877
	kinerja3	0.934
	kinerja4	0.857
	kinerja5	0.922
	kinerja6	0.931
	kinerja7	0.932
	kinerja8	0.901
	kinerja9	0.893

**PLS
Quality Criteria
Overview**

	<i>AVE</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
Komitmen Organisasi	0.599125	0.930526	0.916104
Budaya Organisasi	0.697965	0.979726	0.978082
Disiplin Kerja	0.812091	0.979375	0.976728
Kinerja	0.794591	0.984079	0.982658

R Square

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Disiplin Kerja	0.740	0.734
Kinerja	0.825	0.818

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
Budaya Organisasi -> Disiplin Kerja	0.571727	0.590000	0.117000	4.922000	0.000000
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.280559	0.302000	0.104000	2.864000	0.004000
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.461351	0.441000	0.130000	3.613000	0.000000
Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja	0.362892	0.339000	0.125000	2.879000	0.004000
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.244023	0.240436	0.089000	2.553000	0.011000

Efek Tidak Langsung Spesifik

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja	0.264	0.267	0.088	3.01	0.003
Budaya Organisasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja	0.167	0.154	0.076	2.198	0.028

R hitung uji validitas

Correlations		
		Budaya Organisasi
bo1	Pearson Correlation	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo2	Pearson Correlation	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo3	Pearson Correlation	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo4	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo5	Pearson Correlation	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo6	Pearson Correlation	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo7	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo8	Pearson Correlation	.887**

Correlations		
		Komitmen Organisasi
ko1	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
ko2	Pearson Correlation	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
ko3	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
ko4	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
ko5	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
ko6	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
ko7	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
ko8	Pearson Correlation	.703**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo9	Pearson Correlation	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo10	Pearson Correlation	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo11	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo12	Pearson Correlation	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo13	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo14	Pearson Correlation	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo15	Pearson Correlation	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo16	Pearson Correlation	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
ko9	Pearson Correlation	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.1
	Sig. (2-tailed)	
	N	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	9

	N	83
bo17	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo18	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo19	Pearson Correlation	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo20	Pearson Correlation	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
bo21	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	21

Correlations		
		Disiplin Kerja
dk1	Pearson Correlation	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
dk2	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
dk3	Pearson Correlation	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
dk4	Pearson Correlation	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
dk5	Pearson Correlation	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
dk6	Pearson Correlation	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
dk7	Pearson Correlation	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
dk8	Pearson Correlation	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000

Correlations		
		Kinerja
kinerja1	Pearson Correlation	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
kinerja2	Pearson Correlation	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
kinerja3	Pearson Correlation	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
kinerja4	Pearson Correlation	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
kinerja5	Pearson Correlation	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
kinerja6	Pearson Correlation	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
kinerja7	Pearson Correlation	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
kinerja8	Pearson Correlation	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000

dk9	N	83
	Pearson Correlation	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000
dk10	N	83
	Pearson Correlation	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000
dk11	N	83
	Pearson Correlation	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000
Disiplin Kerja	N	83
	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	11

kinerja9	N	83
	Pearson Correlation	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000
kinerja10	N	83
	Pearson Correlation	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000
kinerja11	N	83
	Pearson Correlation	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000
kinerja12	N	83
	Pearson Correlation	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000
kinerja13	N	83
	Pearson Correlation	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000
kinerja14	N	83
	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000
kinerja15	N	83
	Pearson Correlation	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000
kinerja16	N	83
	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83

Kinerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2- tailed)	
	N	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	16



LAMPIRAN 10

10.1 Dokumentasi



Gambar 10.1 Tampak depan lokasi penelitian Woroeng SS



Gambar 10.2 Kantor Pusat Waroeng SS di Yogyakarta

10.2 Biodata Peneliti

Nama : Muhammad Lukman

Alamat : JL. Grinjing III/2 Papringan, Caturtunggal, Depok,
Sleman, Yogyakarta 55281

Tempat, tanggal lahir : Yogyakarta, 7 Oktober 1994

Email : 13311151@students.uii.ac.id

No. HP : +62895-3661-14056

Riwayat Pendidikan :

- TK Budi Mulia 2 (1997 – 2001)
- SD Muhammadiyah Sapen (2001 – 2007)
- SMP–SMA Madrasah Mu'allimin Muhammadiyah Yogyakarta (2007 – 2013)

Pengalaman Penelitian :

- Pekan Kreativitas Mahasiswa (PKM- Teknologi) – Kementrian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (2014)

Pengalaman Internship :

- PT. Indmira – Divisi Human Capital and System Management (Maret – Mei, 2019)