

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta)**

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Rizka Afista
Nomor Mahasiswa : 11311456
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

201

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk
mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen
pada Fakultas Ekonomi UII



Oleh :

Nama : Rizka Afista
Nomor Mahasiswa : 11311456
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan 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 di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Januari 2018

Penyusun,



(Rizka Afista)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah disahkan dan disetujui oleh dosen pembimbing skripsi dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta)**

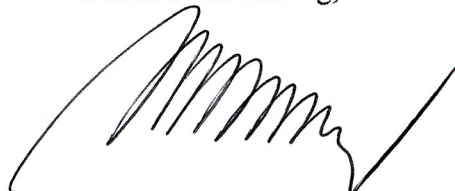


Nama : Rizka Afista
Nomor Mahasiswa : 11311456
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 22/1/2018

Dosen Pembimbing,



(Achmad Sobirin, Drs., M.B.A., Ph.D., Ak)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN WAROENG STEAK AND SHAKE YOGYAKARTA)

Disusun Oleh : **RIZKA AFISTA**

Nomor Mahasiswa : **11311456**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

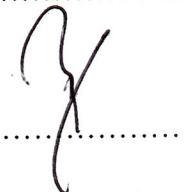
Pada hari Senin, tanggal: 12 Maret 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.



.....

Penguji : Suhartini, Dra., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta)**

Oleh :

Rizka Afista

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

ABSTRAK

Pada penelitian kali ini, dilakukan studi tentang evaluasi tentang kinerja karyawan ditinjau dari disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta. Pengambilan data variabel penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 77 eksemplar pada karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta.. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) dengan program SPSS.

Hasil penelitian menemukan bahwa 1) terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan, 2) terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, 3) terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 4) terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan , 5) terdapat pengaruh secara parsial variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan Waroeng Steak Yogyakarta.

Kata kunci : disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan

MOTTO

Man jadda wajada

“Barang Siapa yang bersungguh-sungguh, maka akan berhasil”

(Pepatah Arab)

“Barang siapa yang keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”

(HR.Turmudzi)

“Suatu kebahagiaan bahkan seluruh kebahagiaan itu adalah panjangnya umur berada dalam ketaatan Allah SWT”

(HR.Qodlo`i)

Do The Best, be Good, Then You Will be The Best

*“ Lakukan yang terbaik, bersikaplah yang baik
maka kamu akan menjadi orang yang terbaik “*

Halaman Persembahan

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia yang diberikan dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orangtuaku tercinta dan kakaku tersayang yang selalu memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesanku.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobil'alamin, puja-puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis bisa menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening (Studi pada Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta)” sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Tidak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan segala keistemewaannya menjadi surih teladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini alam berprilaku menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Adapun yang menjadi tujuan umum penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, Waroeng Steak and Shake Yogyakarta menjadi lokasi penelitiannya dengan melibatkan 77 karyawan. Selain proses yang cukup mnguras waktu dan pikiran, penyelesaian skripsi ini tak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak.

Terimakasih yang tak terbendung dari hati serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Allah SWT atas segala sesuatu yang sudah diberikan dengan cuma-cuma pada penulis dari lahir hingga saat ini.
2. Bapak dan ibu saya tercinta Abdulah gani dan Nurma kalia serta kakak saya Rizky ichwan yang selalu menghadirkan kasih sayang, semangat dan doa-doa terindahya.
3. Bapak Nandang Sutrisno, SH., LL.M., M.Hum., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Dwi Praptono Agus Harjito, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Indonesia.
5. Bapak Drs. Sutrisno, MM Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Achmad Sobirin, Drs., M.B.A., Ph.D., Ak. selaku dosen pembimbing yang bersedia memberi arahan, serta meluangkan waktunya dan kepeduliannya mendukung penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
7. Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta yang telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya untuk mengisi kusioner yang diajukan penulis.
8. Sahabat-sahabat tercinta seperjuangan dari bangku kuliah sampai hari ini yang selalu mendukung dan membantu saya Gita, Uka, Desi, Yuni, Billy, Ani, Putri, Astri, Popi, Helda semoga kita sukses dunia akhirat. Amin

9. Sahabat-sahabat sederhana saya tersayang yang tak lupa memberi dukungan Kina, Cemot, Nurul, Wulan, Ita, Haikal, Fiqi.

Serta semua pihak yang telah membantu dan telah memberikan dukungan serta doanya yang tidak bisa disebutka satu-persatu. Penulis hanya bisa berdoa semoga semua kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.

Sebagai penutup, penulis sadar penulis hanya manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan. Penulis menyadari skripsi ini masih mempunyai kekurangan oleh karena itu penulis berharap saran dan kritik dari pembaca, agar kedepannya dapat lebih baik lagi serta bermanfaat bagi banyak orang.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 17 Januari 2018

Penulis

Rizka Afista

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARA SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Telaah Penelitian Terdahulu.....	11
2.2. Landasan Teori	18
2.2.1. Kinerja Karyawan	18
2.2.2. Komitmen Organisasi	23
2.2.3. Budaya Organisasi.....	27
2.2.4. Disiplin Kerja	36
2.3. Hubungan Antar Variabel	42
2.4. Kerangka Pemikiran	45
2.4. Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
3.1. Lokasi Penelitian	47
3.2. Populasi dan Sampel	47
3.3. Operasionalisasi Variabel	48
3.3.1. Identifikasi Variabel	48
3.3.2. Definisi Operasional Variabel	48
3.4. Metode Pengumpulan data	52
3.5. Pengujian Instrumen	54
3.6. Metode Analisis Data	56
3.6.1. Analisis Deskriptif	56
3.6.2. Analisis Inferensial	56
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1. Uji Instrumen dan Data Penelitian.....	68

4.2. Gambaran Umum Perusahaan	70
4.3. Karakteristik Responden Karyawan	72
4.4. Analisis Deskripsi Penilaian Responden	76
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	88
4.6. Analisis dan Pembahasan Regresi	91
4.6.1. Regresi Model 1	91
4.6.2. Regresi Model 2	94
4.7. Analisis Jalur (Path).....	97
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian.....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	110
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.2 Hasil Uji Reabilitas	70
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden	72
Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....	73
Tabel 4.5 Usia Responden.....	74
Tabel 4.6 Masa Kerja Responden	75
Tabel 4.7 Variabel Disiplin Kerja	77
Tabel 4.8 Variabel Budaya Organisasi	80
Tabel 4.9 Variabel Komitmen Organisasi.....	84
Tabel 4.10 Variabel Kinerja Karyawan	86
Tabel 4.11 Ringkasan Penilaian Variabel Penelitian	88
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolerasi.....	89
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastistas	89
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokolerasi	90
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	91
Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear Berganda Model I	92
Tabel 4.17 Hasil Regresi Linear Berganda Model II.....	95
Tabel 4.18 Hasil t hitung Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karywan melalui Komitmen Organisasi.....	98
Tabel 4.19 Hasil t hitung Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	45
Gambar 3.1. Diagram Jalur / <i>Path Analisis</i>	59
Gambar 4.1. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	97

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Rekapitulasi Data Penelitian
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4. Analisis Karakteristik Responden
- Lampiran 5. Analisis Regresi dan Asumsi Klasik
- Lampiran 6. Foto-foto Waroeng Steak and Shake Yogyakarta
- Lampiran 7. Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi adalah unit sosial atau entitas sosial yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya (Sobirin, 2007). Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam pembangunan untuk menghadapi kehidupan di masa yang akan datang terutama dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perlu diadakan pengembangan terhadap aspek sumber daya manusia, dalam rangka untuk memenangkan persaingan bisnis yang semakin kompetitif saat ini.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki

sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2010).

Simamora (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja dinilai dari kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Penelitian Rusda dan Silalahi (2015), Prawatya dan Raharjo (2012), Ray (2015) menyatakan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja operator yang merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang operator dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu terdiri dari disiplin kerja dan budaya organisasi. Sedangkan penelitian Liana dan Irawati

(2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang memediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Sementara itu penelitian Fitria dkk (2014) dan Nikpour (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dari berbagai penelitian tersebut peneliti mencoba untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Hal ini terlihat jelas dengan tercapainya target yang sudah diprogramkan, besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, dengan kondisi kerja demikian akan mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan yang bermutu, yang nantinya akan menguntungkan bagi karyawan itu sendiri. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan, karyawan yang disiplin dalam bekerja sesuai dengan aturan perusahaan biasanya akan memiliki kinerja yang baik. (Prawatya dan Raharjo, 2012)

Budaya organisasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi terbentuk melalui interaksi antara perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepercayaan, dan sikap yang melekat pada individu dipadukan dengan budaya organisasi yang ideal yang diinginkan. Membahas budaya organisasi itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan-anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work, leaders, and characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi itu penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi (Siagian, 2008).

Menurut Sobirin (2007) budaya organisasi mempunyai dua fungsi yaitu fungsi integrasi internal dan adaptasi eksternal. Secara internal, budaya organisasi adalah karakter organisasi yang membingkai para anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Semakin identitas organisasi di share oleh sebagian besar anggota organisasi semakin tegas pula identitas organisasi, semakin anggota-anggota organisasi mau mengidentifikasi dirinya dengan organisasi bersangkutan dan semakin tampak perbedaan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sedangkan fungsi adaptasi eksternal budaya organisasi adalah memungkinkan organisasi bisa beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Meski

identitas organisasi dibangun dan dipahami secara internal oleh orang-orang dalam organisasi, tujuan pembangunannya budaya sekedar agar orang-orang dalam organisasi mau mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tetapi juga agar orang luar mau melakukan hal yang sama.

Peran disiplin kerja dan budaya organisasi tidak akan optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan tidak memiliki komitmen organisasi yang baik. Dalam hal ini komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat tepat dalam memediasi hubungan kedua variabel diatas. Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Ketika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dan didukung dengan budaya organisasi yang mendukung, hal ini tentunya akan membentuk komitmen organisasi yang baik sehingga akan meningkatkan kerjanya. Hal ini juga dapat terjadi pada organisasi

yang memperkerjakan karyawannya dengan jam kerja yang cukup tinggi seperti Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.

Waroeng Steak and Shake Yogyakarta adalah salah satu perusahaan kuliner yang sedang berkembang di Yogyakarta. Waroeng Steak & Shake (WS) Yogyakarta yang didirikan oleh H. Jody Broto Suseno yang juga menjadi pusat koordinasi Waroeng Group seluruh Indonesia. Waroeng steak and shake atau yang biasa disingkat dengan WS ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa kuliner. WS berdiri pada tanggal 4 september 2000, warung steak ini didirikan oleh seorang pengusaha muslim yang dimana kemudian seluruh karyawan bekerja di dalam perusahaan ini menganut agama Islam dan tentu saja dijamin halal.

Fenomena yang berkaitan dengan program disiplin kerja dan budaya organisasi yang ada di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta diantaranya adalah keunikan dalam pengelolaan perusahaan yaitu sebagai perusahaan yang mengusung *Spiritual Company* artinya segala hal yang dilakukan perusahaan sesuai dengan ajaran agama Islam termasuk dalam karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Pemilik usaha kuliner yang telah meraih sertifikat Halal dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) ini menerapkan prinsip berdagang dengan berpedoman pada Nabi Muhammad SAW dalam proses perdagangannya dan *spiritual company* di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta ini dibuat berlandaskan Al-Qur`an dan Sunnah. Yang dimana program *Spiritual Company* ini diantaranya, berhenti merokok, membaca Al-Quran satu hari satu juz, menghafal surah-surah terpilih, shalat dhuha, menunaikan shalat wajib di awal waktu, serta melakukan pengajian

rutin dan lain sebagainya. Keunikan ini yang membedakan usaha kuliner H. Jody Broto Suseno dengan usaha kuliner lainnya di Tanah Air, khususnya di Yogyakarta.

Dengan kegiatan ini maka diharapkan akan terbentuk disiplin kerja karena karyawan selalu terbiasa untuk menghargai waktu dan terbiasa dengan budaya lingkungan kerja yang Islami, misalnya dalam pelaksanaan program spiritual company dilaksanakan dalam bentuk menunjukkan simbol-simbol agama agar konsumen yakin untuk membelinya, mereka membuat simbol-simbol seperti pelekatan label Halal MUI juga beberapa gambar yang sesuai syari'ah Islam. Contohnya adalah gambar yang bertuliskan makanlah dengan tangan kanan. Makanan dan minuman yang dikonsumsi oleh umat muslim diwajibkan halal. Makanan halal atau persoalan halal dan haram bagi umat Islam adalah sesuatu yang sangat penting, yang merupakan bagian dari keimanan dan ketaqwaan, kemudian mengumandangkan adzan setiap waktu sholat sehingga dapat mengingatkan pelanggan bahwa waktu sholat telah tiba dan masih banyak yang lainnya. Dengan program ini diharapkan karyawan akan semakin loyal terhadap organisasi sehingga memiliki komitmen yang kuat dan hal ini akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Namun dalam kenyataannya dari sisi pandang yang lain, karyawan Waroeng Steak masih ada yang melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan dan melanggar SOP perusahaan seperti tidak menjaga peralatan kerja mereka dan tidak rutin melaksanakan sholat sunnah dhuha yang sudah termasuk dalam SOP perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang terbentuk dalam diri

karyawan belum sepenuhnya dapat terwujud. Begitu juga dengan komitmen karyawan yang masih rendah, karena masih ada beberapa karyawan yang tidak betah dan mengambil keputusan untuk bekerja di perusahaan lain.

Atas dasar fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Waroeng Steak and Shake di Yogyakarta)**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta?

6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta?
7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
7. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penulisan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan penulis untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai hal – hal yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dan dapat sebagai wacana dalam bekerja nanti.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumber pengetahuan bagi para akademisi khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening serta hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan pikiran dan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Akan mengerti dan memahami arti penting disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan serta sebagai masukan terhadap organisasi sehingga kinerja karyawan dapat berkembang dan menghasilkan hasil yang maksimal.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Telaah Penelitian terdahulu

Irawati dan Silalahi (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Operator Produksi Di PT XXX. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja operator produksi di PT XXX. Sampel penelitian adalah operator bagian produksi departemen *Glass Sensor* di PT XXX – Batam sebanyak 96 karyawan. Dengan Analisis Regresi Linier Berganda menemukan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja operator, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja operator, dan terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja operator.

Prawatya dan Raharjo (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di KRAI Purwodadi. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di KRAI Purwodadi. Sampel penelitian adalah karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) yang beralamat di Desa Krai, Kecamatan Toroh, Kabupaten Grobogan, Purwodadi yang berjumlah 40 karyawan Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dan hasilnya menemukan bahwa Disiplin kerja dan Budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi.

Penelitian yang dilakukan Liana dan Irawati (2014) tentang Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya. Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh langsung antara motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, dan menguji pengaruh secara tidak langsung motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Sampel yang digunakan adalah karyawan PDAM Kota Malang yang berjumlah 150 orang dan teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur / *Path Analysis* menemukan bahwa 1) terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi, disiplin terhadap komitmen organisasi, 2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, 3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, 4) Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja, 5) variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, 6) variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 7) terdapat pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 0.0758, 8) terdapat pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi adalah sebesar 0.0370.

Ray (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading Di Jakarta Utara. Penelitian bertujuan untuk mengetahui secara empiris tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi

terhadap kinerja PNS di Kantor Kecamatan Kelapa gading, Jakarta Utara. Sampel penelitian adalah PNS dari Kecamatan Kantor Kelapa Gading Jakarta Utara yang berjumlah 40 orang. Dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda menemukan bahwa Disiplin kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Kantor Kecamatan Kelapa gading, Jakarta Utara.

Penelitian dilakukan oleh Ananta dan Adnyani (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. Penelitian bertujuan untuk mengetahui secara empiris tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. Sampel penelitian adalah Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar yang berjumlah 56 orang. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dan menemukan bahwa Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.

Fitria, dkk (2014) melakukan penelitian tentang Peran Komitmen Sebagai Variabel mediasi Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Jember. Peneltian bertujuan untuk menganalisis Peran Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Jember. Sampel penelitian adalah Pegawai Dinas Perindustrian,

Perdagangan dan ESDM Kabupaten Jember yang berjumlah 43 orang. Sedangkan teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur dan menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Jember dengan arah positif.

Amiroso dan Mulyanto (2015) melakukan penelitian dengan judul *Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, kepuasan kerja (Studi Pembangunan Daerah). Sampel penelitian adalah Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 34orang. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur dan menemukan bahwa 1) Disiplin, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. 2) Disiplin, budaya organisasi dan kompetensi tidak signifikan efek pada kepuasan kerja 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Disiplin, budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 5) Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. 6) motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak efektif sebagai intervening.

Juma dan Moronge (2015) melakukan penelitian dengan judul *Influence Of Progressive Discipline On Employee Performance In Kenya: A Case Of*

Mukurwe-Ini Wakulima Dairy LTD. Penelitian bertujuan untuk menetapkan pengaruh disiplin kerja yang terdiri dari sistem teguran karyawan, kode etik karyawan, prosedur disiplin karyawan dan peraturan karyawan. Sampel yang digunakan ada sebanyak 130 karyawan mukurwe-wakulima dairy Ltd. Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda menemukan bahwa Variabel *Employee Reprimand System, Employee Code of Conduct dan Employee Disciplinary Procedure* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan *Employee Rules & Regulation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nikpour (2017) melakukan penelitian dengan judul *The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment*. Penelitian bertujuan untuk mengetahui peran intervening komitmen organisasi karyawan terhadap hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor pendidikan provinsi Kerman sebanyak 190 orang. Menggunakan teknik analisis SEM AMOS menemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui variabel intervening komitmen organisasi karyawan dimana pengaruh tidak langsungnya jauh lebih tinggi daripada dampak langsungnya.

Rashid, et al., (2003) melakukan penelitian dengan judul *The influence of corporate culture and organisational commitment on performance*. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan dan komitmen organisasional terhadap kinerja di perusahaan keuangan Malaysia. Sebanyak 202

manajer di perusahaan publik dijadikan sampel penelitian ini. Dengan teknik analisis Korelasi dan Regresi menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya perusahaan dengan komitmen organisasional. Kedua budaya perusahaan dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Syauta *et al* (2012) melakukan penelitian dengan judul *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*. Penelitian bertujuan untuk menganalisis dan mengungkap pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 127 pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Jayapura, Papua. Teknik analisis data adalah Analisis SEM PLS dan menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Prawatya dan Raharjo (2012) untuk menegaskan kembali tentang pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun demikian penelitian ini telah dilakukan pengembangan dari

model sebelumnya dengan menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi mengacu pada penelitian Fitria dkk (2014) yang meneliti tentang peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian Prawatya dan Raharja (2012) adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel mediasi, sedangkan dalam penelitian ini menambahkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
2. Lokasi penelitian sebelumnya di Pabrik Minyak Kayu Putih di KRAI Purwodadi, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
3. Teknik analisis data dalam penelitian sebelumnya menggunakan regresi linier sedangkan dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis*.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

1) Definisi Kinerja

Menurut (Sudarmanto, 2009) kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2009). Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2007) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada

ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

1) Penilaian Kinerja

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. (Rivai, 2009). Keputusan yang paling penting yang berkaitan dengan penilaian kinerja adalah jenis kriteria yang digunakan waktu penilaian. Pada umumnya organisasi menetapkan waktu penilaian ini antara waktu enam bulan hingga satu tahun. Penetapan periode ini berkaitan dengan lama waktu yang diperlukan untuk mengetahui prestasi seseorang yang menjalankan pekerjaan dan tujuan dari penilaian itu sendiri.

Menurut Parasuraman Zeithaml dan Berry dalam (Sudarmanto, 2009) mengemukakan ukuran kinerja dalam dimensi kualitas seperti : kehandalan, daya tanggap, kompetensi kompetensi, akses, kesopanan, komunikasi, kejujuran, keamanan, pengetahuan terhadap pelanggan, dan bukti langsung.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Prawirosentono (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu:

a) Penilaian Umum

Penilaian umum merupakan penilaian terhadap kinerja karyawan yang meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan atas tugas, kerjasama, tanggung jawab, sikap dan inisiatif.

(1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan berkaitan dengan produktivitas karyawan. Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tentunya kinerja karyawan bersangkutan harus dinilai baik, selama mutu setiap pekerjaannya juga baik.

(2) Kualitas Pekerjaan

Seorang karyawan harus mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan. Misalnya seorang pengetik yang berkinerja baik, dia akan dan harus mengecek ulang hasil pekerjaannya secara teliti sebelum diserahkan kepada atasannya. Pengecekan oleh dirinya sendiri atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan. Hal ini mempengaruhi kinerja pengetik bersangkutan.

(3) Pengetahuan Atas Tugas

Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Misalnya tugas seorang sekretaris antara lain, selain pengetikan surat yang tidak boleh salah ketik juga melaksanakan sistem dokumentasi (*filling system*) yang baik.

Sistem dokumentasi yang andal untuk surat-surat keluar dan surat-surat yang masuk, untuk memudahkan pencarian kembali dokumen tersebut, bila sewaktu-waktu diperlukan. Hal ini perlu dinilai karena akan mempengaruhi efisiensi pekerjaan administratif para manajer.

(4) Kerjasama

Kemampuan bekerjasama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya. Seorang karyawan yang tidak dapat bekerjasama dengan karyawan lain cenderung mempunyai kinerja tidak baik.

(5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab ialah sifat dari komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang peserta organisasi kepada anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja. Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seseorang karyawan.

(6) Sikap

Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan, kemampuan menjaga dengan teman sekerja dan kemampuan dalam bekerja sama.

(7) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif

sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju

b) Penilaian Atas Ketrampilan

Penilaian ketrampilan terdiri dari ketrampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan, kepemimpinan, administrasi dan kreatifitas.

(1) Ketrampilan Teknis

Ketrampilan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

(2) Kemampuan mengambil keputusan atau penyelesaian masalah

Judgement atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.

(3) Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi variabel yang harus dinilai dalam menilai kinerja terutama bagi karyawan yang berbakat “memimpin” sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.

(4) Kreativitas

Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasan kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.

2.2.2. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional seringkali menjadi isu yang sangat penting dalam suatu organisasi ketika terjadi restrukturisasi dan *downsizing*. Komitmen organisasional erat kaitannya dengan sikap individu yang menjadi anggota organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional akan menunjukkan kesediaannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, terlibat aktif dalam organisasi, dan merasa bagian dari organisasi. Hal ini sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Kreitner dan Kinicki (2008), bahwa komitmen organisasional mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasinya dan terikat dengan tujuan-tujuan organisasinya.

Luthans (2006) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan yang dengan itu pula anggota organisasi tersebut mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan, serta kemajuan organisasinya yang berkelanjutan. Komitmen organisasional juga merupakan suatu identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang dinyatakan oleh seorang karyawan dalam organisasi (Ivancevich, *et. al.*, 2005).

Dari penjelasan tersebut, komitmen organisasional dapat diartikan sebagai kesediaan, keyakinan serta keinginan dari seorang individu untuk bekerja keras dan mempertahankan keanggotaannya pada suatu organisasi. Luthans (2006) juga

menyebutkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu:

- a. Faktor orang atau individual, seperti: usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi
- b. Faktor organisasi, seperti: desain pekerjaan, nilai-nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Walaupun banyak penelitian telah dilakukan terkait dengan komitmen organisasional, penelitian ini akan lebih mendalami tiga komponen dari komitmen organisasional, seperti yang dinyatakan oleh Allen dan Meyer (1990) sebagaimana dijelaskan lebih lanjut di bawah ini:

- a. *Affective Commitment*: meliputi keadaan emosional dari para karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berburu langsung dalam organisasi. Dengan kata lain, mereka menjadi anggota organisasi sebab mereka menginginkannya.
- b. *Continuance Commitment*: mengarah pada komitmen berdasarkan penghargaan yang diharapkan para karyawan untuk dapat tetap berada di dalam organisasi. Ini berarti bahwa mereka bertahan dalam organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut.
- c. *Normative Commitment*: mengarah pada perasaan tanggung jawab para karyawan terhadap organisasi. Mereka merasa ada kewajiban untuk tetap bertahan menjadi anggota karena mereka merasa memiliki kewajiban dan merasa harus melakukan sesuatu.

Hubungan dari ketiga komponen komitmen di atas tidak *mutually exclusive*. Dengan kata lain, seorang karyawan dapat memiliki *affective*, *normative* dan *continuance commitment* secara simultan dengan tingkat intensitas yang bervariasi. Seorang karyawan memiliki suatu profil komitmen yang menggambarkan tingkatan ketiga komponen komitmen tersebut, dan profil yang berbeda tersebut memiliki efek yang berbeda dalam perilaku di tempat kerja seperti kinerja, absensi dan niat untuk keluar dari organisasi.

Allen dan Meyer (1990) juga menyebutkan bahwa setiap komponen dari komitmen tersebut dipengaruhi oleh seperangkat faktor yang menyebabkan terciptanya komitmen tersebut. Faktor-faktor itu dijelaskan lebih lanjut di bawah ini:

1. Faktor yang mempengaruhi *affective commitment*

Affective commitment berhubungan dengan keinginan, sehingga *affective commitment* banyak dipengaruhi oleh tiga hal berikut ini yaitu: (a) sifat pribadi atau karakteristik individu karyawan, (b) pengalaman kerja karyawan, (c) struktur organisasional. Ketiga hal tersebut dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

- a) Karakteristik individu: terkait dengan masa kerja, usia, tingkat pendidikan, dan kebutuhan berprestasi. Seorang karyawan yang usianya semakin tua dan masa kerjanya sudah cukup lama, maka dia akan lebih memilih untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi dan memiliki komitmen yang tinggi.

- b) Pengalaman kerja: digambarkan dengan situasi bahwa semakin seorang karyawan merasa bahwa organisasinya dapat memenuhi harapannya tentang pekerjaannya, maka dia juga akan memberikan komitmen yang tinggi pada organisasinya.
- c) Struktur organisasional: digambarkan dengan tantangan pekerjaan dan kesempatan berinteraksi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterlibatan seorang karyawan dalam berpartisipasi memecahkan masalah dalam organisasinya, maka semakin tinggi pula tingkat komitmennya.

2. Faktor yang mempengaruhi *normative commitment*

Normative commitment berhubungan dengan kewajiban seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja. Hal ini dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang disebut sebagai kontrak psikologis. Kontrak psikologis merupakan persepsi individual mengenai pertukaran di antara mereka dengan organisasi. Dengan kata lain, seorang karyawan yang merasa telah diperhatikan dan dipenuhi kebutuhannya oleh organisasinya cenderung akan berusaha untuk tetap berada dalam organisasinya.

3. Faktor yang mempengaruhi *continuance commitment*

Continuance commitment merupakan rasio antara biaya dan manfaat jika seorang karyawan keluar dari organisasi, sehingga faktor yang mempengaruhinya berupa investasi dan kurangnya alternatif pekerjaan lain. Selain itu, bila seseorang hendak meninggalkan organisasi biasanya

akan lebih dulu berpikir dan mempertimbangkan apakah akan mendapat kedudukan atau posisi yang relatif sama dengan keadaan sebelumnya.

Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasional, suatu organisasi dapat melakukan berbagai program dan kebijakan yang kondusif bagi terciptanya sikap kerja yang sesuai sehingga karyawan memiliki keinginan kuat untuk bekerja keras dalam pencapaian tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal itu, memang sudah seharusnya diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang dapat menjadi katalisator dalam meningkatkan komitmen organisasional para karyawan.

Dalam penelitian ini indikator komitmen organisasi hanya dipilih komitmen afektif, karena komitmen ini sesuai dengan penekanan yang ada di lingkungan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta yaitu membentuk sifat pribadi atau karakteristik individu karyawan, agar karyawan dapat lebih disiplin dan berperilaku religi dan perilaku lainnya seperti untuk tidak merokok, tidak berbau karyawan laki-laki dengan perempuan dan lain sebagainya.

2.2.3. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya organisasi

Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan- tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan- tujuan perusahaan.

Robbins dan Judge (2011) menegaskan “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain”. Edy Sutrisno (2010: 2), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan- keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai- nilai atau norma- norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah- masalah organisasi (perusahaan).

Robbins & Coulter (2010) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi atau organizational culture adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai- nilai dan praktik- praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar- benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan.

Sementara menurut Mas’ud dalam penelitian oleh Kartiningsih (2007) Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai- nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi

rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Mas'ud juga menyatakan bahwa suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Fungsi Budaya organisasi

Sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, budaya organisasi memiliki manfaat dan fungsi yang berguna bagi organisasi. Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi . Fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2009) adalah sebagai berikut:

- (a) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- (b) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota- anggota organisasi.
- (c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- (d) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar- standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

- (e) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Sunarto (2008), budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi antara lain:

- (a) Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan.
- (b) Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada di dalam organisasi.
- (c) Budaya organisasi merupakan salah satu identitas organisasi, artinya perusahaan memiliki identitas sebagai perusahaan yang mengutamakan ketepatan dan kecepatan.
- (d) Budaya organisasi berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi.
- (e) Budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut.
- (f) Budaya organisasi merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi. Organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya.
- (g) Adanya perubahan di dalam suatu organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan. Seorang pemimpin akan dikatakan berhasil apabila dapat membawa anggotanya keluar dari

krisis akibat perubahan yang terjadi. Keberhasilan pemimpin disebabkan karena ia memiliki visi dan misi yang kuat.

- (h) Salah satu fungsi budaya organisasi adalah untuk meningkatkan nilai dari stakeholdernya, yaitu anggota organisasi, pelanggan, pemasok dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan organisasi

2. Indikator Budaya Organisasional

Dimensi budaya organisasi menurut Hofstede dalam Sobirin (2007), dikelompokkan ke dalam 6 dimensi yakni :

a. Process Oriented Culture Vs. Result Oriented Culture

Dimensi ini mengontraskan organisasi yang berorientasi proses (*process oriented*) dengan organisasi yang berorientasi hasil (*result oriented*). Pada *process oriented culture*, perhatian organisasi lebih ditujukan kepada proses aktivitas yang berjalan selama ini dan sejauh mana orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut patuh terhadap ketentuan-ketentuan atau kebijakan yang telah digariskan oleh organisasi. Secara behavioral, menyebabkan orang-orang yang bekerja didalam organisasi cenderung menghindari resiko, tidak antusias dalam pekerjaannya dan menganggap kehidupan sehari-hari di dalam organisasi hanyalah sebuah rutinitas biasa.

Sementara pada *result oriented culture* perhatian organisasi lebih ditujukan pada hasil kegiatan ketimbang prosesnya sehingga seringkali organisasi tidak mepedulikan bagaimana proses dilakukan tetapi yang penting hasilnya cepat didapat. Atau dengan kata lain, pada organisasi yang memiliki dimensi budaya *result oriented* perubahan menjadi hal yang lumrah

dilakukan sehingga sebagian besar orang merasa terbiasa dengan situasi baru yang tidak mereka alami sebelumnya. Demikian juga mereka berusaha secara maksimal dan menganggap setiap hari pasti ada tantangan baru. Bisa dikatakan bahwa organisasi dengan *result oriented culture* jauh lebih dinamis dibandingkan *process oriented culture*.

b. Employee Oriented Culture Vs. Job Oriented Culture

Dimensi ini menggambarkan lingkungan internal organisasi yang dipenuhi oleh para pekerja yang menginginkan agar pihak organisasi terlebih dahulu memperhatikan kepentingan-kepentingan mereka sebelum berorientasi pada pekerjaan yang harus mereka lakukan. Yang dimaksud dengan kepentingan para pekerja bukan hanya yang bersangkutan dengan keterlibatan mereka dalam pekerjaan seperti tingkat kesejahteraan pegawai dan dilibatkannya pegawai dalam keputusan – keputusan penting organisasi tetapi juga yang berkaitan dengan persoalan – persoalan pribadi mereka. Dengan kata lain, *employee oriented culture* beranggapan bahwa para pegawai harus mendahulukan pekerjaan sebelum menuntut dipenuhiya kepentingan – kepentingan mereka. Dengan demikian, dengan *job oriented culture* pegawai seolah – olah mendapat tekanan untuk segera menyelesaikan pekerjaan. Mereka menganggap bahwa organisasi hanya peduli terhadap apa yang dikerjakan pegawai bukan pada nasib pegawai.

c. Parochial culture Vs. Professional Culture

Parochial culture menjelaskan bahwa tingkat kebergantungan pegawai pada atasan dan pada organisasi cenderung sangat tinggi. Pegawai

merasa bahwa dirinya adalah bagian integral dari organisasi. Oleh karenanya pegawai pada umumnya berusaha untuk mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tempat kerja mereka (hubungan antar pegawai dengan organisasi sangat kuat) agar mereka diakui sebagai bagian dari organisasi. Sebaliknya, pada *professional culture* pegawai merasa bahwa kehidupan pribadi adalah urusan mereka sendiri sedangkan alasan sebuah organisasi merekrut mereka adalah semata – mata karena kompetensi dalam melakukan pekerjaan bukan karena latar belakang keluarga atau alasan lain. Organisasi yang memiliki dimensi *professional culture* cenderung memperlakukan pegawainya secara rasional dengan ketentuan – ketentuan yang serba terukur.

d. *Open System Culture Vs. Close System Culture*

Dimensi ini terkait dengan hubungan antara organisasi dengan lingkungannya baik lingkungan internal maupun eksternal. *Open system culture* menjelaskan bahwa organisasi cenderung tidak menutup diri dari perubahan – perubahan baik yang terjadi pada lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Demikian juga orang – orangnya lebih terbuka dan responsif terhadap usulan perubahan organisasi, lebih terbuka terhadap pendatang baru dan orang luar. Dalam bahasa *morgan*, organisasi yang memiliki dimensi open system culture sangat memungkinkan terciptanya *learning organization* (organisasi pembelajar). Sebaliknya closed system culture organisasi seolah – olah diperlakukan sebagai sebuah mesin (*machine organization*) yang bekerja mengikuti pola yang sudah ada tanpa banyak melakukan perubahan. Pada organisasi semacam ini bukan hanya tidak mudah

menerima perubahan, beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal juga sulit dilakukan. Demikian juga bagi pegawai, bukan hanya sekedar orang luar bahkan diantara para pegawai sendiri mereka serba tertutup sehingga hanya orang – orang tertentu yang merasa cocok dengan kondisi organisasi, dan pendatang baru butuh waktu lama untuk merasa *at home*.

e. *Loose Control Culture Vs. Tight Control Culture*

Pada organisasi dengan tingkat pengendalian yang longgar (*loose control*), organisasi seolah – olah tidak memiliki alat kendali dan tata aturan formal yang memungkinkan organisasi tersebut bisa mengendalikan orang – orang yang bekerja didalamnya. Semuanya dikendalikan dengan aturan yang serba longgar. Akibatnya, secara operasional setiap orang hampir idak ada yang peduli dengan biaya, target waktu hampir tidak terpenuhi dan sebagian orang bekerja dengan santai. Sebaliknya, *tight control culture* cenderung menerapkan aturan – aturan yang ketat dan bahkan dalam batas – batas waktu cenderung kaku. Organisasi *tight control culture* dianalogikan dengan *scientific management approach*. Dalam hal ini aturan (tertulis) badalah raja. Semua aktivitas baik sebelum, selama maupun sesudah dikerjakan harus berdasarkan pada ketentuan yang telah dibuat sebelumnya.

f. *Pragmatic Culture Vs. Normative Culture*

Dimensi ini berkaitan dengan customer orientation yang dinotasikan dalam *pragmatic* dan *normative*. Pragmatic culture adalah organisasi yang berorientasi pada konsumen. Bagi organisasi semacam ini, konsumen adalah segalanya. Aturan dan prosedur bisa saja dilanggar jika hal tersebut

menghambat pencapaian hasil dan pemenuhan kebutuhan konsumen. Demikian juga dalam etika bisnis, organisasi ini cenderung mengadopsi etika utilitarianism yang dikembangkan Kahn dalam Sobirin (2007) yang cenderung pragmatik bukan dogmatik. Kahn menegaskan bahwa selama ini manfaat (dalam hal ini manfaat bagi konsumen) lebih besar dibandingkan kerugiannya maka sebuah tindakan dianggap benar. Sedangkan normative culture menganggap bahwa tugas yang diemban organisasi terhadap dunia luar merupakan bentuk implementasi dari peraturan – peraturan, konvensi maupun tertulis, yang tidak boleh dilanggar. Dengan demikian organisasi mempunyai tanggungjawab moral untuk menjaga aturan – aturan tersebut.

Dari uraian tersebut dapat dimaknai bahwa budaya organisasi (*organization culture*) mengandung 6 dimensi dari Hofstede dalam Sobirin (2007) sebagai penentu bahwa budaya organisasi mempengaruhi perilaku sumber daya manusia, sehingga ketidaksempurnaan salah satu atau lebih dari variabel tersebut akan menentukan keberhasilan atau sukses seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan rutinnnya.

Dalam penelitian ini indikator budaya organisasi hanya digunakan adalah indikator *Process oriented culture vs. result oriented culture* dan indikator *Employee oriented culture vs job oriented culture*. Hal ini sesuai dengan budaya yang ada di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta yaitu spiritual company (sholat dhuha, pengajian, membaca Al-Quran dan kegiatan lainnya)

2.2.4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Beberapa ahli telah merumuskan pendefinisian arti dari disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu prosedur yang mengkoreksi atau memberikan sanksi kepada bawahan karena telah melanggar peraturan atau prosedur yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan (Simamora, 2004). Disiplin juga dikatakan sebagai bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan dalam melakukan fungsinya sebagai anggota organisasi (Simamora, 2004).

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2007). Tujuan utama dari tindakan disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Manakala aturan perusahaan dilanggar, maka efektivitas organisasi akan terganggu sampai tingkat tertentu. Tujuan disiplin kedua adalah, untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia/pimpinan dengan bawahannya. Tujuan disipliner juga diharapkan dapat membantu karyawan untuk lebih produktif dalam menunjukkan kinerjanya, dengan cara mematuhi seluruh peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen agar dapat menghasilkan suatu *output* sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan (Simamora, 2004).

b. Jenis dan Penyebab Masalah Disipliner

Beberapa pendekatan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin yang meliputi disiplin preventif, korektif, dan progresif. Sehingga seseorang yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Hariandja, 2002).

1) Disiplin Preventif

Merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Ini tentu saja mudah dipahami sebagai tanggung jawab yang melekat pada pimpinan. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa metode yang perlu dilakukan adalah :

- (a) Pegawai mengetahui serta memahami standar.
- (b) Standar harus jelas.
- (c) Standar dan aturan dinyatakan secara positif, bukan negatif.

2) Disiplin Korektif

Meskipun aturan dan standar sudah diketahui, tidak tertutup kemungkinan adanya pelanggaran. Oleh karena itu, perlu dilakukan tindakan dalam bentuk disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya, yang tujuannya adalah :

- (a) Memperbaiki perilaku yang melanggar aturan,

- (b) Mencegah orang lain melakukan tindakan serupa, dan
- (c) Mempertahankan standar kelompok secara konsisten dan efektif.

3) Disiplin Progresif

Untuk dapat mencapai tujuan penegakan disiplin, tindakan (sering disebut tindakan disipliner) harus berorientasi pada hal yang bersifat mendidik, artinya mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku, dengan cara bahwa tindakan indiscipliner harus menunjukkan konsekuensi yang tidak baik bagi diri sendiri, yang biasanya tidak diinginkan seseorang, dan segera dilakukan untuk menunjukkan adanya kaitan langsung antara pelanggaran dengan akibatnya, memberikan konsekuensi yang sesuai, dan berlaku bagi semua orang. Tindakan indiscipliner bisa dilakukan melalui proses :

- (a) Teguran lisan, kalau masih terulang
- (b) Teguran tertulis (yang menjadi catatan negative bagi pegawai),
kalau masih terulang
- (c) Skorsing satu minggu, kalau masih terulang
- (d) Skorsing satu bulan, kalau masih terulang
- (e) Memecat pegawai tersebut.

Untuk membantu dalam mengenali tindakan tingkat disipliner yang tepat, beberapa perusahaan telah merumuskan prosedur disipliner. Satu pendekatan adalah dengan menyusun pedoman-pedoman tindakan disipliner progresif, seperti contoh berikut ini (Rivai, 2009):

- (a) Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas
- (b) Ketidakhadiran kerja tanpa izin
- (c) Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- (d) Tidak berada di tempat kerja

Terjadinya permasalahan kedisiplinan tentu saja memiliki sebab-sebab tertentu yang memicu seseorang melakukannya. Dua kategori penyebab masalah kedisiplinan yaitu sebab organisasional dan sebab individual sebagai berikut (Simamora, 2004):

(1). Sebab-Sebab Organisasional:

- (a) Rekrutmen dan seleksi yang buruk
- (b) Pelatihan dan pengembangan yang tidak memadai
- (c) Kurangnya komunikasi
- (d) Supervisi yang lemah
- (e) Kebijakan dan peraturan yang tidak efektif

(2). Sebab-Sebab Individual:

- (a) Pemakaian alkohol dan obat-obatan terlarang
- (b) Kesulitan ekonomi
- (c) Permasalahan keluarga/rumah tangga
- (d) Penyakit fisik dan mental
- (e) Rendahnya komitmen diri

Selanjutnya juga disebutkan bahwa, akibat adanya sebab-sebab sebagaimana yang dijelaskan di atas, dapat diuraikan beberapa jenis

pelanggaran kedisiplinan yang dapat muncul di organisasi sebagai berikut

(Simamora, 2004):

- (a) Ketidakhadiran dan keterlambatan
- (b) Perkataan (bahasa) yang kasar
- (c) Sikap karyawan yang buruk dan tidak loyal
- (d) Kecerobohan dan kelalaian
- (e) Ketidakjujuran

c. Tindakan Penanganan Indisipliner

Setiap adanya pelanggaran kerja pasti memiliki sanksi pelanggaran. Sanksi pelanggaran adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi (Rivai, 2009). Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu (Simamora, 2004) :

1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis :

- (a) Teguran lisan
- (b) Teguran tertulis
- (c) Pernyataan tidak puas secara tertulis

2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis :

- (a) Penundaan kenaikan gaji
- (b) Penurunan gaji
- (c) Penundaan kenaikan pangkat

3). Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis :

- (a) Penurunan pangkat
- (b) Pembebasan dari jabatan
- (c) Pemberhentian / pemecatan

Setelah organisasi menyusun berbagai peraturan, maka manajemen harus mengkomunikasikannya kepada seluruh karyawan secara merata, agar peraturan diketahui dan dipahami oleh karyawan. Karyawan tidak akan mematuhi peraturan dan prosedur apabila mereka tidak mengetahui isi dari peraturan. Yang terpenting juga adalah karyawan juga harus mau menerima peraturan tersebut. Selanjutnya maka manajemen perlu untuk melakukan pengawasan yang menyesuaikan antara tindakan karyawan dengan sejumlah peraturan yang telah ditetapkan tersebut (Simamora, 2004).

d. Indikator Pengukuran Disiplin Kerja

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya (Guntur, 2000):

- 1) Disiplin Waktu, diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- 2) Disiplin Peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

- 3) Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja disesuaikan dengan kondisi di lapangan, sehingga indikator yang digunakan adalah indikator disiplin peraturan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan. Pelaksanaan faktor kedisiplinan dalam perusahaan akan membantu karyawan dalam mengarahkan dan membimbing mereka sehingga perilaku karyawan dalam menjalankan kegiatan dapat dikontrol, apakah sudah dijalankan sesuai dengan aturan-aturan yang disepakai yang diharapkan hal tersebut akan menjadikan karyawan menjadi bertanggung jawab serta tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diharapkan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain itu adanya bentuk perhatian dari pihak perusahaan kepada karyawan secara penuh maka akan membuat karyawan semakin percaya dan yakin bekerja di perusahaan tersebut, di mana hal ini

membuat komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi. Apabila karyawan mempunyai komitmen yang baik dalam perusahaan maka mendorong pada pencapaian tujuan organisasi, karena didukung oleh karyawan yang setia atau loyal dalam menjalankan pekerjaannya, ikut berpartisipasi aktif dalam keterlibatan setiap pekerjaan sehingga diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi maka dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta menjalankannya dan menujukka usahanya dengan penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian Liana dan Irawati (2014) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi maupun kinerja karyawan. Selain itu terdapat pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi merupakan bentuk dari nilai-nilai sosial dalam suatu organisasi yang dapat menjadi pedoman dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi baik di dalam maupun diluar organisasi dengan melakukan penanaman nilai-nilai saat pertama karyawan bergabung pada organisasi tersebut. Penanaman nilai-nilai budaya organsasi berawal dari bagaimana pendiri perusahaan membuat pedoman perilaku yang memuat budaya organisasi seperti apa yang akan dikembangkan pada organisasinya. Budaya organisasi memerlukan perkembangan budaya yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari

seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi diantara anggota untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian komitmen organisasional yang tinggi (Sutrisno, 2001)

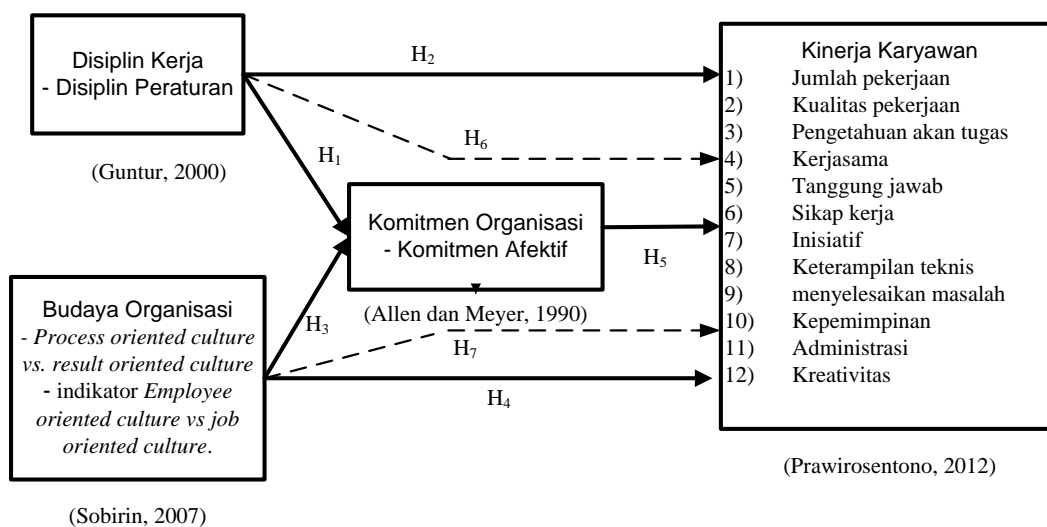
Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Namun kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen/loyalitas karyawannya sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Komitmen organisasi itu sendiri adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia meninggalkan organisasinya dalam keadaan apapun.

Hasil penelitian Nikpour (2017) menemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui variabel intervening komitmen organisasi karyawan dimana pengaruh tidak langsungnya jauh lebih tinggi daripada dampak langsungnya

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan telaah penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka pikir penelitian seperti pada

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil telaah penelitian sebelumnya dan kajian pustaka maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
- H2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
- H3. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.

- H4. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
- H5. Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
- H6. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.
- H7. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di 5 cabang Waroeng Steak and Shake Yogyakarta yang beralamat Jl. Perumnas No.249, Jl. Colombo No.26, Jl. Cendrawasih No.30, Demangan, Jalan Gejayan No.83 dan Jalan Kaliurang Km. 5,6.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Oleh karenanya, populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi atau universe ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun dan Effendi, 1999).

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi obyek sesungguhnya dari suatu penelitian (Soeratno dan Arsyad, 2003). Menurut Subiyanto (1993), sampel yang baik harus mengandung dua kriteria yaitu cermat (*accuracy*) dan tepat (*precision*). Dalam suatu penelitian yang menggunakan metode survei, tidaklah selalu perlu untuk meneliti semua

individu dalam populasi, karena di samping memakan biaya yang sangat besar juga membutuhkan waktu yang lama. Namun apabila jumlah populasi ternyata sedikit, maka tidak perlu menggunakan metode sampel karena seluruh populasi akan diteliti. Dalam penelitian ini, seluruh jumlah populasi akan diteliti, sehingga jumlah populasi merupakan sampel yaitu sebanyak 77 karyawan maka, metode populasi yang digunakan ialah metode sensus.

3.3. Operasionalisasi Variabel

3.3.1. Identifikasi variabel

Variabel yang diidentifikasi secara operasional berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis adalah sebagai berikut

- a. Variabel Independen atau variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2)
- b. Variabel dependen atau variable terikat (Y) yang diukur dengan Kinerja karyawan
- c. Variabel intervening atau variable terikat (Y) yang diukur dengan komitmen organisasi

3.3.2. Definisi operasional variabel

3.3.2.1. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan / ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Adapun kriteria yang dipakai dalam mengukur

disiplin kerja tersebut, peneliti merangkum teori Guntur (2000). Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator Disiplin peraturan yaitu Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.

3.3.2.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Hofstede dalam Sobirin (2007), tinggi rendahnya tingkat budaya organisasi diukur dari 2 dimensi sebagai indikator, yaitu :

1. Process oriented culture vs. result oriented culture

Process oriented culture indikatornya :

- a) Lebih ditujukan pada proses aktifitas,
- b) Secara behaviorial lebih cenderung menghindari resiko,
- c) Tidak antusias dalam pekerjaannya,
- d) Menganggap kehidupan sehari – hari di dalam organisasi hanya sebuah rutinitas belaka.

Result oriented culture indikatornya :

- a) Lebih ditujukan pada hasil kegiatan ketimbang prosesnya,
- b) Perubahan proses menjadi hal biasa jika dianggap proses berjalan tidak segera mendatangkan hasil,
- c) Perubahan menjadi hal yang lumrah dilakukan,

- d) Sebagian orang merasa terbiasa dengan situasi baru yang tidak mereka alami sebelumnya.

2. *Employee oriented culture vs job oriented culture*

Employee oriented culture indikatornya :

- a) Menggambarkan lingkungan internal organisasi yang dipenuhi oleh para pekerja yang menginginkan agar pihak organisasi terlebih dahulu memperhatikan kepentingan mereka sebelum berorientasi pada pekerjaan yang harus mereka lakukan.

Job oriented culture indikatornya :

- a) Para karyawan harus mendahulukan pekerjaan sebelum menuntut dipenuhinya kepentingan – kepentingan mereka
- b) Karyawan seolah – olah mendapatkan tekanan untuk segera menyelesaikan pekerjaan
- c) Menganggap bahwa organisasi hanya peduli terhadap apa yang dikerjakan karyawan bukan pada nasib karyawan

3.2.3.3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan yang menunjukkan kesediaannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Adapun kriteria yang dipakai dalam mengukur komitmen organisasional peneliti merangkum teori Allen dan Meyer (1990) diukur dengan indikator komitmen afektif (*Affective Commitment*), Meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri,

menyesuaikan diri dan berbaur langsung dalam organisasi. Dengan kata lain seseorang menjadi anggota organisasi sebab orang tersebut menginginkannya (*want to*).

3.2.2.4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2012). Indikator-indikator kinerja adalah:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Pengetahuan akan tugas
- 4) Kerjasama
- 5) Tanggung jawab
- 6) Sikap kerja
- 7) Inisiatif
- 8) Keterampilan teknis
- 9) Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah
- 10) Kepemimpinan
- 11) Administrasi
- 12) Kreativitas

3.4. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti (Pabundu, 2006). Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari sumbernya yaitu melalui kuisisioner yang diajukan kepada responden. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyebaran kuisisioner secara langsung dimaksudkan agar tingkat pengembalian kuisisioner tinggi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli (Pabundu, 2006). Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ada 3 macam yaitu wawancara, kuesioner, dan observasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian kuantitatif. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data.

Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya dengan menggunakan pengukuran skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Setiap indikator akan diukur menggunakan skala Likert dengan empat tingkatan, dengan menghilangkan jawaban tengah (netral) dengan alasan:

- a. Memiliki penafsiran ganda
- b. Jawaban netral tidak memberikan ketegasan pendapat responden ke arah setuju atau tidak setuju
- c. Responden memiliki kecenderungan memilih jawaban netral

3.4.4. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya

disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 1999)

Untuk keperluan analisis kuantitatif dari masing-masing jawaban memiliki bobot skor yang berbeda. Dari proses pemberian skor ini akan dihasilkan 4 kategori yaitu:

- | | |
|------------------------|---|
| a) Sangat Setuju | 4 |
| b) Setuju | 3 |
| c) Tidak Setuju | 2 |
| d) Sangat Tidak Setuju | 1 |

3.5. Pengujian Instrumen

3.5.1. Uji Validitas

Validitas menyatakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2000). Uji validitas digunakan untuk memilih item-item pertanyaan yang relevan untuk dianalisis. Uji validitas dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total (*item total correlation*). Perhitungan validitas ini dilakukan dengan rumus teknik *Korelasi Product Moment Pearson*, dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2000)

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

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden

X = Nilai perbutir

Y = Total nilai kuesioner masing-masing responden

Syarat minimum dianggap valid adalah :

- Menghasilkan r hitung yang positif.
- Besarnya r hitung lebih besar dari r tabel.

Kedua syarat tersebut harus dipenuhi dalam uji validitas, sehingga dapat dikatakan valid. Pengujian validitas daftar pernyataan dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya. Teknik korelasi seperti ini dikenal dengan teknik korelasi *Product Moment*. Untuk mengetahui apakah nilai korelasinya signifikan atau tidak, maka diperlukan tabel signifikan nilai r *Product Moment*. Pengujian validitas dilakukan dengan data sampel kecil yaitu sebanyak 30 responden. Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi $> 0,3$.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2000). Uji reliabilitas juga merupakan suatu cara untuk melihat apakah alternatif ukur kuesioner yang digunakan konsisten atau tidak. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih besar dan hasil pengukuran yang diperoleh konsisten maka alat pengukur tersebut reliabel. Alat yang digunakan untuk mengukur tingkat signifikan dari masing-masing variabel penelitian ini adalah koefisien alpha.

Rumusan formula umum koefisien alpha adalah sebagai berikut (Azwar 1997:78)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right]$$

Dimana :

k = Banyaknya belahan tes

S_j^2 = Varians belahan j; j = 1, 2, ... , k

S_x^2 = Varians skor tes

Syarat minimum dianggap reliabel nilai Alpha Crobach's adalah sebesar 0,6.

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Menurut Supardi (2005) metode deskriptif yaitu analisis data yang lebih banyak hendak menggambarkan fakta sebagaimana adanya. Teknik deskripsi ini dilakukan dengan cara memberi gambaran, penjelasan, penggolongan data, dengan atau memilah-milah data kemudian dibandingkan dengan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah, yang kemudian ditarik kesimpulan.

3.6.2. Analisis Inferensial

Adalah suatu analisis yang bersifat memberikan keterangan dan penjelasan dengan menggunakan angka-angka serta perhitungan dengan metode statistik. Analisis inferensial dalam penelitian ini adalah analisis regresi dan analisis jalur.

3.6.2.1. Analisis regresi tahap I

Analisis regresi tahap I digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Adapun persamaan regresi linier berganda tahap I adalah sebagai berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

Z = Komitmen organisasi

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi X_1, X_2

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Budaya organisasi

3.6.2.2. Analisis Regresi Tahap II

Analisis regresi tahap II digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda tahap II adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z \dots \dots \dots (2)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_{3,4,5}$ = Koefisien regresi X_1, X_2, Z

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Budaya organisasi

Z = Komitmen organisasi

3.6.2.3. Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sebuah variabel atau seperangkat variabel terhadap sebuah variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (Sitepu, 1994). Akibat langsung berarti arah hubungan antara satu variabel langsung tanpa melalui variabel lain, sementara hubungan tidak langsung harus melalui variabel yang lain. Pada analisis jalur ini untuk mengetahui sokongan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat menggunakan regresi linier berganda (Solimun, 2002).

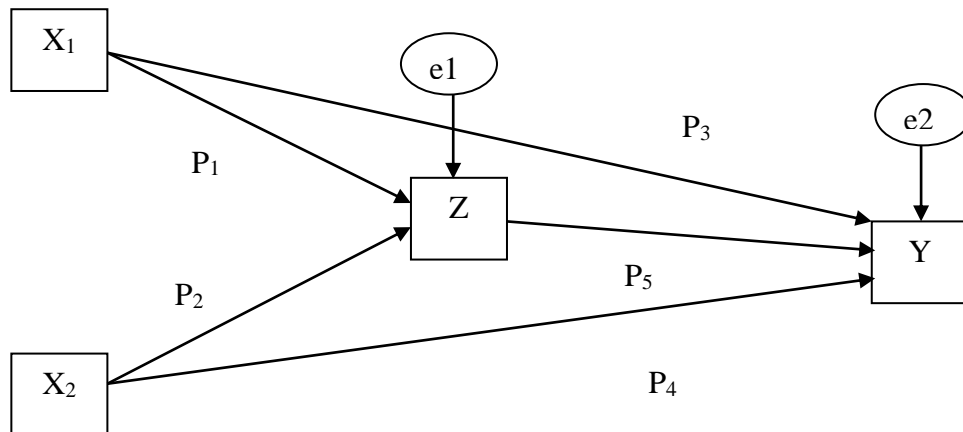
Dalam analisis jalur (*Path Analysis*) terdapat beberapa langkah sebagai berikut (Solimun, 2002).

1. Model diagram jalur

Model diagram jalur langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang model berdasarkan konsep teori. Secara teoritis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Disiplin kerja dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi
- b) Disiplin kerja, Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengaruh antara variabel secara teoritis tersebut dapat dibuat model dalam bentuk diagram pada gambar:

Gambar 3.1. Analisis Jalur / *Path Analysis*

Keterangan :

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Budaya organisasi

Z = Komitmen organisasi

Y = Kinerja Karyawan

P_1 = Koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi

P_2 = Koefisien pengaruh Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

P_3 = Koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

P_4 = Koefisien pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

P_5 = Koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

E = Standar error ($\sqrt{1 - R^2}$)

Model tersebut dapat juga dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga membentuk sistem persamaan jalur:

$$Z = p_1X_1 + p_2X_2 + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Z + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi

Asumsi-asumsi yang melandasi *analisis path* ini adalah :

- a. Didalam analisis *path*, hubungan antara variabel adalah linier dan adiktif
- b. Hanya rekrusif dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem kausal kesatu arah. Sedangkan pada model yang mengandung respiokal tidak dilakukan analisi *path*.
- c. Variabel endogen minimal dalam skala interval.
- d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori yang relevan.

3. Pemeriksaan validitas model

Langkah ketiga dalam analisis *path* adalah pemeriksaan validitas model. Valid tidaknya tergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasi. Asumsi analisis *path* memiliki dua indikator validitas model, yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming*.

a. Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan.

$$R^2_m = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

Dalam hal ini, interpretasi terhadap R^2_m , sama dengan interpretasi (R^2) pada analisis regresi. Untuk uji R^2 (Koefisien determinasi). Koefisien determinasi ini mencari seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan keseluruhan terhadap variabel dependen serta pengaruhnya secara parsial. Jadi koefisien determinasi hanya mengukur seberapa besar sumbangan variabel dependen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai dependen. Nilai R^2 ini akan mempunyai range 0-1

b. *Trimming Theory*

Uji validitas koefisien *path* pada setiap jalur pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial.

Berdasarkan *trimming theory*, maka jalur-jalur nonsignifikan dibuang.

Uji t regresi ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b_1}{S_e}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

b_1 = Nilai koefisien dari variabel ke 1

S_e = Nilai standar error

Tingkat signifikansi ditentukan 0,05

Jika $p\text{-value} \leq 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka H_0 diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4) Melakukan interpretasi hasil analisis

Langkah keempat dalam analisis *path* adalah melakukan interpretasi hasil analisis. Pertama dengan memperhatikan hasil validitas model. Kedua, menghitung pengaruh total dari tiap variabel yang mempunyai kausal ke variabel endogen. Didalam analisis *path*, disamping ada pengaruh langsung juga ada pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Koefisien P_1 dinamakan koefisien *path* pengaruh langsung. Sedangkan koefisien pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dihitung dengan cara :

- a. Pengaruh langsung X1 ke Z = p_1
- b. Pengaruh langsung Z ke Y = p_5
- c. Pengaruh tidak langsung X1 ke Z ke Y = $p_1 \times p_5$
- d. Pengaruh langsung X2 ke Z = p_2
- e. Pengaruh tidak langsung X2 ke Z ke Y = $p_2 \times p_5$

3.6.2.4. Uji Asumsi Klasik

Model di dalam analisis *path* harus memenuhi model rekursif, dimana pendugaan parameternya dapat dilakukan dengan OLS pada masing-masing persamaan yang menyusunnya secara sendiri-sendiri (parsial) (Solimun, 2002).

Sedangkan OLS bersifat baik dan tak bias bilamana memenuhi asumsi-asumsi:

1. Hubungan antara variabel independen dan dependen adalah tepat (misal linier);
2. Error memiliki nilai harapan nol, $E(\varepsilon) = 0$, dan ragam konstan, $E(\varepsilon^2) = \sigma^2$ (homoskedastisitas);
3. Antar ε_i tidak berkorelasi (tidak autokorelasi);
4. Variabel ε_i menyebar normal;

Untuk itu model perlu dilakukan uji asumsi klasik, yaitu:

- a. Uji multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan adanya korelasi linier yang sempurna diantara variabel-variabel independen dalam model. Konsekuensinya apabila model regresi mengandung multikolinieritas adalah kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen. Akibatnya, model regresi yang diperoleh tidak sah (valid) untuk menaksir variabel independen. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (variance inflation factor), jika $VIF < 10$ berarti tidak terjadi multikolinieritas (Gujarati, 1995);

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji *Glejser*. Uji Glejser mengusulkan untuk nilai absolut residual terhadap variabel independen (Gujarati, 1995; Ghozali, 2005) dengan persamaan regresi $|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$, Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (probabilitas sig. < 0,05) (Ghozali, 2005).

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi artinya adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam *time series*) atau ruang (seperti dalam *cross section*) (Gujarati, 1995). Konsekuensi dari adanya autokorelasi adalah model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai independen tertentu. Untuk menguji adanya autokorelasi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji *durbin watson* (uji Dw). Dimana nilai DW (d) yang diperoleh

terletak pada $dl < d < 4 - du$, dimana dl adalah nilai kritis batas bawah, d adalah nilai *durbin watson* dan du adalah nilai kritis batas atas.

d. Uji Normalitas

Uji Normalitas distribusi data dengan menguji residual-residual untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal. Untuk uji normalitas ini menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov*, yaitu memperhatikan hasil nilai probabilitas yang ada apakah lebih besar dari α 0,05 (Santoso, 2001; Ghozali, 2005).

3.6.2.4. Pengujian Hipotesis

Uji dalam penelitian ini menggunakan uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb , besarnya standar error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standar error tidak langsung

a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)

b : Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

S_a : Standar error dari koefisien a

S_b : Standar error dari koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t table, selain itu pada output SPSS juga bisa menggunakan nilai Sig , jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan juga jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak (Sujarweni, 2016).

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen dan Data Penelitian

4.1.1. Uji Validitas

Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini diuji validitas (kesahihan) dengan menggunakan stastical *software SPSS Release 20.0* dengan tingkat signifikansi 5%. Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Ukuran tersebut harus memenuhi syarat sah yaitu apabila $r_{xy} > r_{tabel}$, maka instrument dikatakan memenuhi syarat sah. Selanjutnya hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.1 berikut ini ;

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Disiplin kerja	DK1	0.796	0.2241	valid
	DK2	0.837	0.2241	valid
	DK3	0.893	0.2241	valid
	DK4	0.841	0.2241	valid
Budaya organissai	BO1	0.545	0.2241	valid
	BO2	0.654	0.2241	valid
	BO3	0.795	0.2241	valid
	BO4	0.718	0.2241	valid
	BO5	0.723	0.2241	valid
	BO6	0.665	0.2241	valid
	BO7	0.654	0.2241	valid
	BO8	0.792	0.2241	valid
	BO9	0.730	0.2241	valid
	BO10	0.774	0.2241	valid
Komitmen	KO1	0.706	0.2241	valid
	KO2	0.621	0.2241	valid
	KO3	0.703	0.2241	valid
	KO4	0.694	0.2241	valid
	KO5	0.667	0.2241	valid

Kinerja	KIN1	0.671	0.2241	valid
	KIN2	0.767	0.2241	valid
	KIN3	0.820	0.2241	valid
	KIN4	0.746	0.2241	valid
	KIN5	0.632	0.2241	valid
	KIN6	0.625	0.2241	valid
	KIN7	0.783	0.2241	valid
	KIN8	0.693	0.2241	valid
	KIN9	0.684	0.2241	valid
	KIN10	0.469	0.2241	valid
	KIN11	0.625	0.2241	valid
	KIN12	0.783	0.2241	valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan besarnya nilai *koefisien korelasi* dari seluruh butir pertanyaan memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) > r_{Tabel} (0,2241). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid. Artinya kuesioner dan data penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel (andal), jika alpha lebih dari 0,6. Hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Crobach	Nilai kritis	keterangan
Disiplin kerja	0.861	0.6	Reliabel
Budaya organisasi	0.876	0.6	Reliabel
Komitmen	0.688	0.6	Reliabel
Kinerja	0.896	0.6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6 maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2. Gambaran Umum Perusahaan

Waroeng Steak and Shake adalah salah satu rumah makan yang menjual makanan *steak*. Waroeng Steak and Shake ini populer dengan sebutan WS didirikan oleh Jody Brotosuseno dan Siti Haryani pada 4 September 2000 di jalan Cendrawasih Demangan Yogyakarta.

Jody Brotosuseno dan Siti Haryani memilih nama waroeng sebagai nama tempat yang mereka dirikan tidak seperti restoran maupun *cafe* yang nampak mewah. Pangsa pasar yang dituju oleh Waroeng Steak and Shake ialah mahasiswa. Mereka memperlihatkan daftar harga di depan waroeng agar calon konsumen dapat mengetahui harga menu yang terjangkau. Waroeng Steak and Shake melakukan eksperimen dengan menyediakan menu nasi yang dihidangkan

bersama *steak* (bukan kentang, kacang panjang, wortel, atau jenis makanan lain yang biasa dimakan bersama *steak*)

Waroeng Steak and Shake menerapkan sebuah inovasi baru berupa *steak* dengan harga yang terjangkau dan memiliki rasa yang tidak kalah nikmat dibandingkan *steak* yang dijual dengan harga mahal. Waroeng Steak and Shake selalu mementingkan semua bahan makanan dan minuman yang halal. Dengan menggunakan bahan dari produk lokal, Waroeng Steak and Shake mampu memberikan citarasa nikmat seperti khas eropa dengan harga yang terjangkau untuk semua kalangan. Sampai di tahun 2015 ini, Waroeng Steak and Shake telah memiliki 63 *outlet* yang tersebar di seluruh Indonesia. Meliputi kota-kota besar seperti Medan, Pekanbaru, Palembang, Lampung, Bandung, Jakarta, Bogor, Cirebon, Tegal, Semarang, Ungaran, Solo, Yogyakarta, Malang, Bali, Makassar dan Surabaya.

Waroeng Steak and Shake kini mampu merubah pemikiran masyarakat dengan harga terjangkau semua kalangan. Untuk mengkonsumsi makanan berupa *steak* yang terkesan mahal. Melalui mottonya "bukan steak biasa" berfokus pada menempatkan makanan mahal jadi milik siapa saja. Dalam konsep ini semua orang bisa membuat kuliner mewah jadi umum. Tujuan utaman Waroeng Steak and Shake ialah dapat menjadi superbrand kuliner dari Indonesia yang mendunia, halal & toyyib dengan era spiritual management yang baik.

4.3. Karakteristik Responden Karyawan

Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai karakteristik responden dapat dilihat dari tabel – tabel sebagai berikut:

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Pegawai)	Persentase
Laki - laki	77	100%
Perempuan	0	0%
Total	77	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel 4.3 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan data diatas dilihat bahwa karyawan Waroeng Steak Yogyakarta adalah laki – laki sebanyak 77 karyawan atau 100%. Hal ini menunjukkan bahwa rumah makan Waroeng Steak cenderung membutuhkan pegawai laki – laki dibandingkan perempuan.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil deskripsi profil responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4 :

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (Pegawai)	Persentase
SLTA	30	39.0%
Diploma	28	36.4%
S1/Sarjana	16	20.8%
Pasca sarjana	3	3.9%
Total	77	100.0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel 4.4 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas latar belakang pendidikan dari 77 orang responden adalah SLTA sebanyak 30 karyawan atau 39%, kemudian pendidikan Diploma sebanyak 28 karyawan atau 36,4%, S1 yaitu sebanyak 16 karyawan atau 20,8%, dan Pasca sarjana sebanyak 3 orang atau 3,9%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan SLTA. Hal ini diharapkan akan memberikan kualitas kerja yang maksimal agar dapat mencapai target yang diinginkan oleh instansi dan pekerjaan yang akan disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan kualitas individu karyawan. Disisi lain dengan banyaknya karyawan yang berpendidikan SLTA atau SMK mempunyai job deskripsi yang sesuai dengan tugas atau bidang kerjanya, sehingga melalui model-model pembelajaran yang diterima dari pendidikan formal maupun informal, dapat dilaksanakan atau diaplikasikan pada pekerjaan mereka sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Fungsi pendidikan adalah sosialisasi, transmisi pengetahuan kultural seperti nilai (*value*) dan kepercayaan (*belief*). Membantu individu memilih dan belajar peran sosial serta mempertemukan antara bakat (*talent*) dan kemampuannya (*ability*)

dengan kebutuhan spesialisasi pekerjaan. Selain itu pendidikan juga berhubungan dengan stratifikasi sosial yaitu membantu menentukan posisi di masa depan dalam struktur sosial. Peningkatan tingkat pendidikan cenderung membuat individu lebih toleran dan lebih demokratis, karena karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih mudah mengenali dan menganalisis bermacam kenyataan atau implikasi tindakan yang tidak benar (Sarwono dan Soeroso, 2001).

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil deskripsi responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Usia Responden

Usia	Jumlah (Pegawai)	Persentase
< 25 tahun	6	7.8%
25 - 35 tahun	30	39.0%
36 - 45 tahun	28	36.4%
> 45 tahun	13	16.9%
Total	77	100.0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel 4.5 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari total 77 responden, mayoritas usia 25 s.d 35 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 39%, kemudian disusul oleh kelompok usia 36 s.d 45 tahun sebanyak 28 orang atau 36,4%, kelompok usia lebih dari 45 tahun sebanyak 13 orang atau 16,9%, dan kurang dari 25 tahun sebanyak 6 orang atau 7,8%. Hasil distribusi berdasarkan usia karyawan mayoritas berusia muda dan produktif, sehingga SDM di Waroeng Steak dapat dimaksimalkan kinerjanya. Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan akan semakin menurun seiring dengan meningkatnya usia. Karyawan yang lebih tua

akan mempunyai tingkat keabsenan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang lebih muda karena kesehatan yang memburuk akan membutuhkan waktu pemulihan yang lebih lama. Dalam hal produktivitas karyawan yang lebih tua lebih cenderung menurun terutama dalam hal kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerjadapat ditunjukkan pada tabel 4.6 :

Tabel 4.6
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (Pegawai)	Persentase
< 5 tahun	3	3.9%
5 - 10 tahun	26	33.8%
11 - 15 tahun	27	35.1%
> 15 tahun	21	27.3%
Total	77	100.0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel 4.6 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja, mayoritas masa kerja dari 77 orang responden adalah antara 11 - 15 tahun dan antara 5 – 10 tahun masing – masing sebanyak 27 dan 26 karyawan, kemudian kurang dari 5 tahun sebanyak 3 karyawan atau 3,9%, dan lebih dari 15 tahun sebanyak 21 karyawan atau 27,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini bekerja di Waroeng Steak antara 11 – 15 tahun. Karyawan yang telah lama bekerja, cenderung memiliki pengalaman yang lebih besar dalam memecahkan berbagai persoalan yang ada di lingkungan perusahaan.

4.4 Analisis Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Variabel Penelitian

Sebelum data dalam penelitian diolah lebih lanjut, akan diuraikan terlebih dahulu mengenai penilaian persepsi karyawan terhadap setiap variabel yang akan dianalisis. Terdapat 4 variabel dalam penelitian, keempat variabel tersebut adalah disiplin kerja(X_1), budaya organisasi(X_2), komitmen organisasi(Z), dan Kinerja(Y). Hasil perhitungan terhadap jawaban responden atas variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan dengan menggunakan tabel, skor rata-rata minimum adalah 1 yang menunjukkan persepsi yang sangat rendah dan maksimum skor rata-rata adalah 4 yang menunjukkan persepsi yang sangat tinggi, maka untuk interval nilai rata-rata skor pada setiap kategori ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut:

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,75 = Penilaian sangat rendah

1,76 – 2,50 = Penilaian rendah

2,51 – 3,25 = Penilaian tinggi

3,26 – 4,00 = Penilaian sangat tinggi

Bagaimana persepsi responden terhadap setiap variabel berdasarkan indikator-indikatornya akan dijelaskan dengan nilai rata-rata skor seperti tersebut diatas.

a. Variabel Disiplin Kerja

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel disiplin kerja ;

Tabel 4.7
Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Indikator Disiplin Kerja	Mean	Kategori
Selalu mengenakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan	2.64	Tinggi
Selama bertugas, selalu mengenakan tanda pengenal	2.91	Tinggi
Peraturan yang ditetapkan perusahaan, membuat termotivasi untuk menjalankan tugas	2.74	Tinggi
Bersedia dikenakan sanksi, jika melanggar peraturan perusahaan	2.87	Tinggi
Mean total	2.79	Tinggi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa dari 77 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian tinggi terhadap disiplin kerja dengan rata-rata sebesar 2,79 yang berada pada interval antara 2.51 – 3.25 yaitu dalam kategori tinggi. Penilaian terendah pada item selalu mengenakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan yaitu dengan rata-rata sebesar 2,64 dan untuk penilaian tertinggi terdapat pada item selalu mengenakan tanda pengenal dengan nilai rata-rata sebesar 2,91 (tinggi). Penilaian responden pada variabel disiplin kerja dikategorikan tinggi, apabila diukur dari item variabel disiplin kerja terlihat item selama bertugas selalu mengenakan tanda pengenal memiliki pengaruh paling dominan atau nilai paling tinggi diantara item variabel disiplin kerja lainnya, artinya tingkat kedisiplinan pada karyawan waroeng steak and shake tinggi terutama pada item selama bertugas selalu mengenakan tanda pengenal.

Karyawan Waroeng Steak Yogyakarta memberikan penilain paling rendah pada item mengenakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan. Seragam dapat menunjukkan identitas sebuah perusahaan, dan karyawan yang menggunakan seragam sesuai peraturan atau tata tertib (SOP) berarti

disiplin kerjanya tinggi, karena disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan.

Secara keseluruhan karyawan Waroeng Steak Yogyakarta memiliki disiplin kerja tinggi, artinya perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan, sehingga diharapkan dapat membantu karyawan untuk lebih produktif dalam menunjukkan kinerjanya, dengan cara mematuhi seluruh peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen agar dapat menghasilkan suatu *output* sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2007).

b. Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi terdiri dari 2 dimensi yaitu dimensi *Orientasi Proses VS Orientasi Hasil* dan dimensi *Orientasi Karyawan VS Orientasi Pekerjaan*, yang masing – masing dimensi terdiri dari 5 item pertanyaan. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel budaya organisasi ;

Tabel 4.8**Variabel Budaya organisasi (X₂)**

IndikatorBudaya organisasi	Mean	Kategori
<i>Orientasi Proses VS. Orientasi Hasil</i>		
Mengutamakan peraturan yang ditetapkan perusahaan dibandingkan hasil yang dicapai.	2.53	Tinggi
Mengutamakan pekerjaan yang tidak beresiko dibandingkan memperoleh hasil kerja yang besar.	2.91	Tinggi
Lebih bersemangat untuk mendapatkan hasil kerja yang besar dibandingkan dengan prosesnya.	2.30	Rendah
Mengutamakan proses dibandingkan dengan hasilnya	2.64	Tinggi
Berusaha maksimal dan menganggap setiap hari pasti ada tantangan baru	2.01	Rendah
Mean	2.48	Rendah
<i>Orientasi Karyawan VS. Orientasi Pekerjaan</i>		
Mendahulukan kepentingan pribadi lebih penting daripada pekerjaan itu sendiri	2.01	Rendah
Menyelesaikan pekerjaan dengan segera lebih penting daripada menuntut gaji lebih tinggi	2.91	Tinggi
Karyawan tidak pernah dilibatkan dalam pengambilan keputusan organisasi.	2.71	Tinggi
Perusahaan selalu menuntut karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaan	2.62	Tinggi
Organisasi lebih peduli terhadap apa yang dikerjakan pegawai daripada nasib pegawai	3.06	Tinggi
Mean	2.65	Tinggi
Mean total budaya organisasi	2.56	Tinggi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa dari 77 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian tinggi terhadap budaya organisasi dengan rata-rata sebesar 2,56 yang berada pada interval antara 2.51 – 3.25 yaitu dalam kategori tinggi. Penilaian tertinggi pada item organisasi lebih peduli terhadap apa yang dikerjakan pegawai daripada nasib pegawai dengan nilai rata - rata sebesar 3,06 (tinggi) dan penilaian terendah adalah pada item berusaha maksimal dan menganggap

setiap hari pasti ada tantangan barudan mendahulukan kepentingan pribadi lebih penting daripada pekerjaan itu sendiri dengan nilai rata-rata sebesar 2,01 (rendah).

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan penilaian per dimensi pada variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut ;

- Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa dari 77 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian rendah pada dimensi *Orientasi Proses VS Orientasi Hasil* yaitu dengan rata – rata sebesar 2,48 (rendah). Hal ini menunjukkan bahwa proses aktivitas dalam pekerjaan dengan berlandaskan ketentuan – ketentuan yang berlaku sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Namun hendaknya karyawan tidak menutup kemungkinan dengan segala perubahan, sehingga terbiasa dengan situasi baru, karena perubahan dianggap hal biasa jika dianggap proses tidak segera mendatangkan hasil yang maksimal.

Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta pada dimensi *Orientasi Proses VS Orientasi Hasil* lebih mengutamakan orientasi proses terbukti karyawan rata – rata memberikan jawaban tinggi pada item mengutamakan peraturan yang ditetapkan perusahaan dibandingkan hasil yang dicapai, mengutamakan pekerjaan yang tidak beresiko dibandingkan memperoleh hasil kerja yang besar, dan mengutamakan proses dibandingkan dengan hasil, pada item lebih bersemangat untuk mendapatkan hasil kerja yang besar dibandingkan

dengan prosesnya serta berusaha maksimal dan menganggap setiap hari pasti ada tantangan baru, karyawan memberikan penilaian yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian organisasi lebih ditujukan pada proses ketimbang hasil sehingga organisasi sangat mementingkan bagaimana proses dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Pada process oriented culture, perhatian organisasi lebih ditujukan kepada proses aktivitas yang berjalan selama ini dan sejauh mana orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut patuh terhadap ketentuan-ketentuan atau kebijakan yang telah digariskan oleh organisasi. Secara behavioral, menyebabkan orang-orang yang bekerja didalam organisasi cenderung menghindari resiko, tidak antusias dalam pekerjaannya dan menganggap kehidupan sehari-hari di dalam organisasi hanyalah sebuah rutinitas biasa.

- Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari 77 responden yang diambil sebagai sampel, rata – rata memberikan penilaian tinggi pada dimensi *Orientasi Karyawan VS. Orientasi Pekerjaan* yaitu dengan rata – rata sebesar 2,65 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja lebih mengutamakan pekerjaan daripada kepentingan pribadinya, namun pihak perusahaan atau organisasi hendaknya juga memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Karyawan Waroeng Steak and Shake Yogyakarta pada dimensi *employee oriented culture vs. job oriented culture* lebih

mengutamakan *job oriented culture* terbukti karyawan rata – rata memberikan jawaban tinggi pada item menyelesaikan pekerjaan dengan segera lebih penting daripada menuntut gaji lebih tinggi, dan organisasi lebih peduli terhadap apa yang dikerjakan pegawai daripada nasib pegawai, namun karyawan juga mengingkan kesejahteraannya diperhatikan, misalnya kesejahteraan dalam pembagian kompensasi maupun tunjangan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih mendahulukan pekerjaan sebelum menuntut dipenuhinya kepentingan – kepentingan mereka.

Secara keseluruhan responden memberikan penilaian tinggi pada variabel budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta sudah berjalan dengan baik, dan efektifitas kinerja karyawan akan menjadi semakin tinggi. Para karyawan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi dan menjadikannya budaya atau kepribadian organisasi itu. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja, dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Budaya yang kuat ditunjukkan dengan nilai-nilai organisasi yang tercermin pada perilaku karyawan. Akhirnya budaya organisasi akan memberi pengaruh dan memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin kuat budaya organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh

sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Menurut Robbins (2006) budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Persepsi Responden Terhadap Variabel Komitmen organisasi

Gambaran kondisi persepsi responden mengenai variabel komitmen organisasi dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif. Hasil analisis deskriptif selengkapnya di sajikan dalam lampiran 1 dan diringkas dapat dilihat pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9
Variabel Komitmen organisasi

Indikator Komitmen Organisasi	Mean	Kategori
Ingin bekerja melebihi target	2.53	Tinggi
Bercerita kepada teman tentang keunggulan Waroeng Steak	2.97	Tinggi
Merasa kesetiaan terhadap Waroeng Steak ini tinggi	2.87	Tinggi
Mau menerima semua tugas yang diberikan	2.90	Tinggi
Merasa nilai-nilai diri selaras/sesuai dengan organisasi	3.16	Tinggi
Mean total	2.89	Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa dari 77 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian tinggi terhadap variabel komitmen organisasi dengan rata-rata skor sebesar 2,89 yang berada pada interval antara 2.51 – 3.25 yaitu dalam kategori tinggi. Komitmen organisasi tertinggi terjadi pada item merasa nilai-nilai diri selaras/sesuai dengan nilai-nilai yang ada di organisasi ini, sedangkan komitmen organisasi terendah terjadi pada item ingin bekerja melebihi apa yang diminta demi kemajuan Waroeng Steak ini.

Penilaian responden pada variabel komitmen organisasi dalam kategori tinggi, artinya ada sikap kedekatan hubungan antara seorang karyawan atau individu terhadap organisasi yang diwujudkan dengan loyalitas, dan keinginan untuk tetap tinggal karena dilibatkannya karyawan dalam organisasi. Komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Oleh sebab itu, untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasional, suatu organisasi dapat melakukan berbagai program dan kebijakan yang kondusif bagi terciptanya sikap kerja yang sesuai sehingga karyawan memiliki keinginan kuat untuk bekerja keras dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi merupakan 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.

d. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja

Gambaran kondisi persepsi responden mengenai variabel kinerja dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif. Hasil analisis deskriptif selengkapnya di sajikan dalam lampiran 1 dan diringkas dapat dilihat pada tabel 4.10 :

Tabel 4.10
Variabel Kinerja

Indikator Kinerja	Mean	Kategori
bekerja sesuai tanggung jawab	2.86	Tinggi
mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat	2.82	Tinggi

memiliki pengetahuan yang cukup tentang pekerjaan	2.79	Tinggi
mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja	2.75	Tinggi
bertanggung jawab sesuai dengan beban kerja	2.52	Tinggi
mampu menjaga sikap kerja yang professional	2.97	Tinggi
membangun inisiatif dalam menjalankan pekerjaan	2.86	Tinggi
memiliki keahlian teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.	2.71	Tinggi
mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan	3.19	Tinggi
mampu mengarahkan dan membimbing karyawan lain	3.06	Tinggi
mampu menyelesaikan tugas-tugas administrasi	2.97	Tinggi
memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan	2.86	Tinggi
Mean total	2.86	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa dari 77 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kinerja karyawan dengan rata-rata skor sebesar 2,86 yang berada pada interval antara 2.51 – 3.25 yaitu dalam kategori tinggi. Kinerja tertinggi terjadi pada indikator mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan, sedangkan penilaian terendah terjadi pada bertanggung jawab sesuai dengan beban kerja.

Hasil secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi, artinya bawahan bekerja sesuai tanggung jawab, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, memiliki pengetahuan mengenai bidang tugasnya, mampu bekerjasama dengan rekan kerja, sikap kerja professional, dapat membimbing atau mengarahkan pegawai lain, dan mampu menyelesaikan tugas administrasi dengan baik. Kinerja tinggi juga menunjukkan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai standar perusahaan, memiliki pengetahuan yang luas tentang menu yang disajikan di Waroeng Steak, mampu bekerjasama dengan rekan kerja, dan karyawan

memiliki keterampilan yang terdiri dari ketrampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan, kepemimpinan, administrasi dan kreatifitas.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja dinilai kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap seluruh variabel penelitian ini maka dapat dirangkum tingkat penilaian responden seperti tampak pada Tabel 4.11 :

Tabel 4.11
Ringkasan Penilaian Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Disiplin kerja	2.79	Tinggi
Budaya organisasi	2.56	Tinggi
Komitmen	2.89	Tinggi
Kinerja	2.86	Tinggi
Mean total	2.78	Tinggi

Berdasarkan hasil rangkuman deskriptif terhadap penilaian responden pada variabel penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan, penilaian tertinggi terjadi pada komitmen kerja, dan penilaian terendah terjadi pada budaya organisasi. Namun demikian seluruh variabel mendapatkan penilaian yang tinggi. Hasil ini juga didukung dengan penilaian kinerja karyawan yang tinggi.

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang mendekati sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Dengan melihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan apabila VIF lebih besar dari 10 maka dianggap ada multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya :

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	0.825	1.213
Budaya Organisasi	0.743	1.346
Komitmen Organisasi	0.718	1.393

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas semua variabel *independent* memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 maka

disimpulkan seluruh variabel pada penelitian ini tidak adamultikoliner.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji koefisien *gletjser* antara skor setiap variabel bebas dengan nilai *absolut residual*. Keputusannya adalah apabila *p-value* yang diperoleh lebih besar dari 5%, maka dinyatakan tidak ada gejala heterokedastisitas dalam data, sehingga asumsi dipenuhi.

Tabel 4.13
Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.244	.695		1.790	.078
Disiplin Kerja	.020	.118	.022	.171	.865
Budaya Organisasi	-.252	.182	-.187	-1.384	.171
Komitmen Organisasi	.084	.175	.066	.480	.633

Sumber : Data Primer (Diolah, 2017)

Pada tabel 4.13 terlihat nilai *p-value* untuk semua variabel lebih besar dari 0.05 maka disimpulkan seluruh variabel pada penelitian ini tidak ada heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Autokorelasi

Untuk menguji autokorelasi digunakan uji *durbin watson*. Dimana nilai DW (d) yang diperoleh terletak pada $du < d < 4 - du$, dimana d_l adalah nilai kritis batas bawah, d adalah nilai *durbin watson* dan du adalah nilai kritis batas atas, maka dinyatakan tidak ada gejala autokorelasi dalam data.

Tabel 4.14
Pengujian Autokorelasi

Titik Batas	Nilai
du	1.739
4-du	2.261
Dw	1.752

Sumber : Data Primer (Diolah, 2017)

Pada tabel 4.14 diketahui nilai *durbin watson* diantara du sampai dengan 4-du ($1,739 < 1,752 < 2,261$) maka disimpulkan tidak ada autokorelasi.

4.5.4 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual hasil estimasi berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji kenormalan data, menggunakan statistik nonparametrik yaitu uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* tes dinyatakan berdistribusi normal jika nilai *p-value* lebih besar dari 5% atau 0,05 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

		Standard
		ized Residual
N		77
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std.	.98006444
	Deviation	
	Absolut	.150
Most	Extreme ^e	
Differences	Positive	.150
	Negativ	-.120
	^e	
Kolmogorov-Smirnov Z		1.320
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dengan melihat tabel 4.15 nilai *p-value* lebih dari 0,05 ($0.061 > 0.05$)

maka disimpulkan semua data pada variabel penelitian ini berdistribusi normal.

4.6 Analisis dan Pembahasan Regresi

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui variabel intervening komitmen organisasi.

4.6.1 Regresi Model 1

Analisis untuk model regresi tahap 1 digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi. Berikut persamaan substrukturnya :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Z = Komitmen organisasi

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi X_1, X_2

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Budaya organisasi

Hasil regresi linier berganda model I adalah pada Tabel 4.16 :

Tabel 4.16

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.263	.47143

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.232	.313		3.941	.000
	Disiplin Kerja	.176	.075	.246	2.350	.021
	Budaya Organisasi	.414	.110	.395	3.779	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Su

mber : Lampiran 5

4.6.1.1 Uji t (Parsial)

Langkah-langkah Uji t:

- Merumuskan Hipotesis:

H_0 : $\beta_i = 0$, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi

H_a : $\beta_i \neq 0$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi.

- Menghitung harga “t” statistik berdasarkan nilai koefisien regresi.

Selanjutnya dari harga “t” statistik tersebut dapat dicari *p-value*.

- Keputusan pengujian:

Jika $p - value < 0.05$ maka H_0 ditolak

Jika $p - value > 0.05$ maka H_0 diterima

Berdasarkan hasil regresi pada variabel disiplin kerja mempunyai nilai *p-value* 0,021 lebih kecil dari 5%. Maka H_a diterimadan H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel komitmen organisasi secara parsial, dengan demikian **hipotesis pertama didukung**.

Hasil regresi pada variabel budaya organisasi memiliki nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka H_a diterimadan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi secara parsial, dengan demikian **hipotesis kedua didukung**.

4.6.1.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel intervening komitmen organisasi digunakan koefisien determinasi (R^2). Dari hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan bahwa secara serentak variabel independent disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh sebesar 28,2% terhadap variabel komitmen organisasi. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar 71,8%.

4.6.2 Regresi Model 2

Analisis untuk model regresi tahap 2 digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel dependent kinerja. Berikut persamaan substrukturnya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z_3$$

Y = Variabel Kinerja

b = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Disiplin kerja

X_2 = Variabel Budaya organisasi

Z = Variabel Komitmen organisasi

Tabel 4.17

Hasil Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.841	.19994

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.025	.146		.173	.863
	Disiplin Kerja	.118	.033	.181	3.585	.001
	Budaya Organisasi	.305	.051	.319	6.007	.000
	Komitmen Organisasi	.573	.049	.629	11.629	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 5

4.6.2.1 Uji t (Parsial)

Langkah-langkah Uji t:

- Merumuskan Hipotesis:

H_0 : $\beta_i = 0$, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja.

H_a : $\beta_i \neq 0$, maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja

- Untuk menghitung harga “t” statistik berdasarkan nilai koefisien regresi, selanjutnya dari harga “t” statistik tersebut dapat di cari nilai *p value* 0.05
- Keputusan Pengujian :

Jika *p – value* < 0.05 maka H_0 ditolak

Jika $p - value > 0.05$ maka H_0 diterima

- Kesimpulan:

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai $p-value$ 0,001 lebih kecil dari nilai $p-value$ 0,05. Maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja secara parsial, dengan demikian **hipotesis ketiga didukung**

Variabel budaya organisasi mempunyai nilai $p-value$ sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja secara parsial, dengan demikian **hipotesis keempat didukung.**

Variabel komitmen organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $p-value$ 0,05. Maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang positif antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja secara parsial, dengan demikian **hipotesis kelima didukung.**

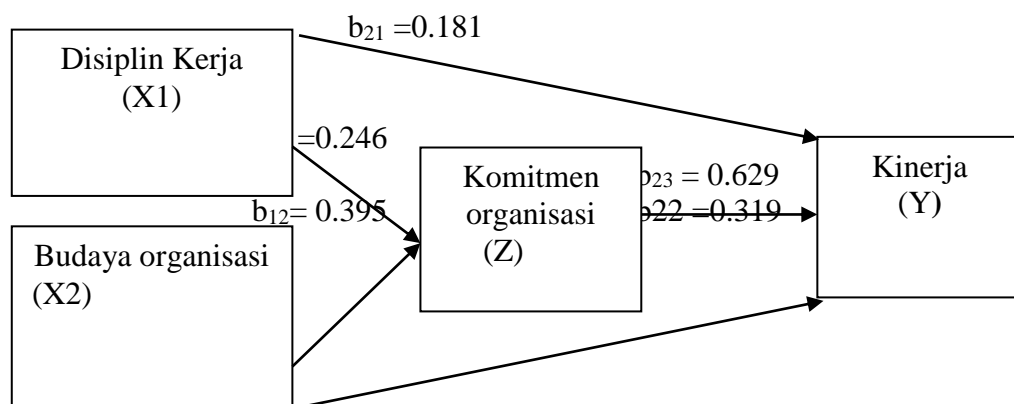
4.6.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel dependent kinerja digunakan koefisien determinasi (R^2). Dari hasil analisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja didapat nilai R^2 sebesar 0,847. Hal ini menunjukkan secara serentak variabel independent disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh sebesar 84,7%

terhadap kinerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 15,3%.

4.7 Analisis Jalur (*Path*)

Analisis jalur digunakan untuk menganalisa hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dimana komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil analisis jalur disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai intervening ditunjukkan pada gambar 4.1:



Berdasarkan gambar 4.1 diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh tidak langsung dari variabel disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

4.7.1 Pengaruh Variabel Disiplin kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen organisasi

Pengujian signifikansi pengaruh tak langsung (*indirect effect*) dengan statistik t hitung :

Tabel 4.18
Hasil t hitung

Keterangan	Nilai	b^2Sa^2	a^2Sb^2	Sa^2Sb^2
a	0.246	0.0022	0.0001	0.00001
b	0.629			
Sa	0.075			
Sb	0.049			
a^2	0.06			
b^2	0.40			
Sa^2	0.01			
Sb^2	0.002			
Sab	0.049			
t hitung	3.169			

Berdasarkan hasil uji *sobel test* nilai t hitung = 3,169 dan t tabel sebesar 1,96 berarti t hitung > t tabel (3,169 > 1,96). Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Kesimpulan: dari hasil analisis di atas disiplin kerja yang tinggi berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang tinggi maka kinerja akan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja melalui variabel komitmen organisasi, **dengan demikian hipotesis keenam didukung.**

4.7.2 Pengaruh Variabel Budaya organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen organisasi

Pengujian signifikansi pengaruh tak langsung (*indirect effect*) dengan statistik t hitung :

Tabel 4.19
Hasil t hitung

Keterangan	Nilai	b^2Sa^2	a^2Sb^2	Sa^2Sb^2
a	0.395	0.0048	0.0004	0.00003
b	0.629			
Sa	0.11			
Sb	0.049			
a^2	0.16			
b^2	0.40			
Sa^2	0.01			
Sb^2	0.002			
Sab	0.072			
t hitung	3.448			

Berdasarkan hasil uji *sobel test* nilai t hitung = 3,448 dan t tabel sebesar 1,96 berarti t hitung > t tabel (3,448 > 1,96). Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Kesimpulan: dari hasil analisis di atas budaya organisasi yang tinggi berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang tinggi maka kinerja akan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja melalui variabel komitmen organisasi, **dengan demikian hipotesis ketujuh didukung.**

4.8 Pembahasan Hasil Analisis Inferensial

4.8.1 Pengaruh Disiplin kerja(X_1) Terhadap Komitmen organisasi (Z)

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam Lampiran hasil regresi berganda. Dari tabel 4.18 tersebut dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 0,246 dan *p-value* sebesar 0,021. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi, artinya semakin baik persepsi karyawan mengenai disiplin kerja maka akan semakin meningkat komitmen organisasi karyawan.

Hasil analisis ini sesuai dengan apa yang dihipotesiskan oleh peneliti, disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Seorang karyawannya yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi berarti mampu melakukan pengendalian diri dan melakukan tugas atau pekerjaannya secara teratur, serta menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan dalam melakukan fungsinya sebagai anggota organisasi.

Disiplin kerja karyawan yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan

organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan. Selain itu adanya bentuk perhatian dari pihak perusahaan kepada karyawan secara penuh maka akan membuat karyawan semakin percaya dan yakin bekerja di perusahaan tersebut, di mana hal ini membuat komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi. Apabila karyawan mempunyai komitmen yang baik dalam perusahaan maka mendorong pada pencapaian tujuan organisasi, karena didukung oleh karyawan yang setia atau loyal dalam menjalankan pekerjaannya, ikut berpartisipasi aktif dalam keterlibatan setiap pekerjaan sehingga diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi maka dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta menjalankannya dan menunjukkan usahanya dengan penuh tanggung jawab.

4.8.2 Pengaruh Budaya organisasi (X_2) Terhadap Komitmen organisasi (Z)

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam Lampiran hasil regresi linier berganda. Dari tabel 4.12 tersebut dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara persepsi karyawan Waroeng Steak Yogyakarta mengenai Budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Z) sebesar 0,395 dengan *P-value* sebesar 0,000. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara persepsi karyawan mengenai budaya organisasi terhadap komitmen organisasi memberikan bukti bahwa terdapat hubungan langsung yang positif antara komitmen organisasi artinya semakin

tinggi persepsi karyawan mengenai budaya organisasi akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan.

Hasil analisis ini sesuai dengan apa yang dihipotesiskan oleh peneliti, budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan-anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Budaya organisasi memberikan dampak positif bagi internal perusahaan maupun karyawan secara individu, karena budaya organisasi adalah karakter organisasi yang memungkinkan para anggota organisasi mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi.

Budaya organisasi merupakan bentuk dari nilai-nilai sosial dalam suatu organisasi yang dapat menjadi pedoman dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi baik di dalam maupun diluar organisasi dengan melakukan penanaman nilai-nilai saat pertama karyawan bergabung pada organisasi tersebut. Penanaman nilai-nilai budaya organisasi berawal dari bagaimana pendiri perusahaan membuat pedoman perilaku yang memuat budaya organisasi seperti apa yang akan dikembangkan pada organisasinya. Budaya organisasi memerlukan perkembangan budaya yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi diantara anggota untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru

untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian komitmen organisasional yang tinggi (Sutrisno).

4.8.3 Pengaruh Disiplin kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam lampiran hasil SPSS. Dari table 4.13 tersebut dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara persepsi karyawan mengenai disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,181 dengan *p-value* sebesar 0,001. Memberikan bukti bahwa terdapat hubungan langsung yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja, artinya persepsi karyawan mengenai disiplin kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil analisis ini sesuai dengan apa yang dihipotesiskan oleh peneliti, Disiplin kerja karyawan yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan. Pelaksanaan faktor kedisiplinan dalam perusahaan akan membantu karyawan dalam mengarahkan dan membimbing mereka sehingga perilaku karyawan dalam menjalankan kegiatan dapat dikontrol, apakah sudah dijalankan sesuai dengan aturan-aturan yang disepakai yang diharapkan hal tersebut akan menjadikan karyawan menjadi bertanggung jawab serta tepat waktu dalam menyelesaikan

pekerjaannya yang diharapkan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Hal ini terlihat jelas dengan tercapainya target yang sudah diprogramkan, besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, dengan kondisi kerja demikian akan mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan yang bermutu, yang nantinya akan menguntungkan bagi karyawan itu sendiri. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan, karyawan yang disiplin dalam bekerja sesuai dengan aturan perusahaan biasanya akan memiliki kinerja yang baik. (Prawatya dan Raharjo, 2012).

4.8.4 Pengaruh Budaya organisasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam Lampiran hasil SPSS. Dari tabel 4.13 tersebut dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara persepsi karyawan mengenai Budaya organisasi (X₂)

terhadap kinerja (Y) sebesar 0,319 dengan *P-value* sebesar 0,000. Memberikan bukti bahwa terdapat hubungan langsung yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja, artinya persepsi karyawan mengenai budaya organisasi tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi terbentuk melalui interaksi antara pelaku karyawan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepercayaan, dan sikap yang melekat pada individu dipadukan dengan budaya organisasi yang ideal yang diinginkan. Membahas budaya organisasi itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan-anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work, leaders, and characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi itu penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi Siagian (2008).

4.8.5 Pengaruh Komitmen organisasi (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam Lampiran hasil SPSS. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara persepsi karyawan Waroeng

Steak mengenai komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,629 dengan *p-value* sebesar 0,000. Besarnya harga *p-value* tersebut memberikan bukti bahwa terdapat hubungan langsung yang positif dan terhadap variabel komitmen organisasi dengan kinerja, artinya persepsi karyawan mengenai komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan bukti bahwa terdapat hubungan langsung yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja artinya komitmen organisasi karyawan tinggi maka tingkat kinerja karyawan semakin meningkat.

Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Namun kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen/loyalitas karyawannya sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Komitmen organisasi itu sendiri adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia meninggalkan organisasinya dalam keadaan apapun.

4.8.6 Pengaruh Disiplin kerja (X_1) melalui Komitmen organisasi (Z) Terhadap Kinerja (Y).

Pengaruh variabel disiplin kerja X_1 terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel komitmen organisasi (Z). Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja melalui variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan untuk variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel komitmen organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja maka dibutuhkan variabel disiplin kerja dan variabel komitmen organisasi yang tinggi.

Peran disiplin kerja tidak akan optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan tidak memiliki komitmen organisasi yang baik. Dalam hal ini komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat tepat dalam memediasi hubungan kedua variabel di atas. Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam

menjalankan tugasnya. Ketika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, hal ini tentunya akan membentuk komitmen organisasi yang baik sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

4.8.7 Pengaruh Budaya organisasi (X₂) melalui Komitmen organisasi (Z) Terhadap Kinerja (Y).

Pengaruh variabel budaya organisasi (X₂) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel komitmen organisasi (Z). Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja melalui variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bukti bahwa ada pengaruh yang signifikan untuk variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja melalui variabel komitmen organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja maka dibutuhkan variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasi yang tinggi.

Budaya organisasi merupakan bentuk dari nilai-nilai sosial dalam suatu organisasi yang dapat menjadi pedoman dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi baik di dalam maupun diluar organisasi dengan melakukan penanaman nilai-nilai saat pertama karyawan bergabung pada organisasi tersebut. Penanaman nilai-nilai budaya organisasi berawal dari bagaimana pendiri perusahaan membuat pedoman perilaku yang memuat budaya organisasi seperti apa yang akan dikembangkan pada organisasinya. Budaya organisasi memerlukan perkembangan budaya yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi diantara anggota untuk menjalankan semua aktivitas organisasi.

Organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian komitmen organisasional yang tinggi (Sutrisno, 2001)

Hasil penelitian Nikpour (2017) menemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui variabel intervening komitmen organisasi karyawan dimana pengaruh tidak langsungnya jauh lebih tinggi daripada dampak langsungnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari analisis data yang telah dilakukan di atas, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara langsung variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Waroeng Steak Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
2. Terdapat pengaruh secara langsung variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan Waroeng Steak Yogyakarta. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Steak Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh secara langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Waroeng Steak Yogyakarta. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh secara langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Waroeng Steak Yogyakarta. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan Waroeng Steak Yogyakarta.

Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja serta didukung dengan komitmen organisasi yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

7. Terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan Waroeng Steak Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi serta didukung dengan komitmen organisasi yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Dari penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran, diantaranya :

1. Pada variabel Disiplin Kerja, karyawan Waroeng Steak Yogyakarta memberikan penilaian paling rendah pada item mengenakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan. Sebaiknya perusahaan menambah ragam atau jenis seragam pegawai, misalnya dalam seminggu ada dua jenis seragam, dan kain yang digunakan sebaiknya dari bahan yang berkualitas, serta desain disesuaikan dengan kebutuhan pegawai yang memiliki mobilitas tinggi, karena seragam dapat menunjukkan identitas sebuah perusahaan, dan karyawan yang menggunakan seragam sesuai peraturan atau tata tertib (SOP) berarti disiplin kerjanya tinggi.
2. Untuk variabel Budaya Organisasi pada dimensi orientasi proses vs orientasi hasil. Perhatian Manajemen Waroeng Steak Yogyakarta perlu ditujukan pada hasil yang dicapai, sebab mayoritas karyawan memberikan penilaian rendah pada indikator ini. Perusahaan sebaiknya memberi kesempatan karyawan

untuk memberikan ide-ide mereka atau berinovasi mengembangkan kreatifitas mereka dengan membiasakan karyawan untuk berani mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan akan antusias dan semangat dalam melakukan pekerjaan tidak hanya mengikuti ketentuan yang ditetapkan perusahaan dan hal ini akan cenderung membuat karyawan akan semakin berkembang serta terbiasa dengan adanya perubahan, sedangkan untuk dimensi orientasi karyawan vs orientasi pekerjaan mayoritas karyawan memberikan penilaian rendah terhadap indikator orientasi karyawan. Sebaiknya Manajemen Waroeng Steak juga harus memberi perhatian pada kebutuhan karyawan dengan memberikan tunjangan yang sesuai serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

3. Pada variabel Komitmen Organisasi, Waroeng Steak Yogyakarta juga perlu meningkatkan komitmen organisasi pada item ingin bekerja melebihi apa yang diminta demi kemajuan perusahaan, manajemen Waroeng Steak sebaiknya setiap bulan memilih dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang paling berprestasi, sehingga karyawan memiliki motivasi atau dorongan untuk bekerja melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kepada para peneliti yang nantinya akan melakukan penelitian di Waroeng Steak and Shake Yogyakarta, disarankan untuk menambahkan variabel independent dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Seperti contohnya peneliti menambahkan variabel komitmen organisasi, hal ini

dikarenakan apabila komitmen organisasi meningkat maka secara langsung akan berdampak pada kinerja karyawan dengan kata lain kinerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sobirin, 2007, *Budaya organisasi, Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*, UPP STIM YKPN
- Allen N.J., Meyer J.P, (1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology* (63), 1-18
- Amiroso Jajang dan Mulyanto (2015), Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency), *Journal of Management*, Vol. 2 (105), pp 1549 – 1594
- Ananta I Ketut Febri dan I G. A. Dewi Adnyani (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016: 1103-1130
- Alfiana Fitria, Diana Sulianti T, Sri Wahyu Lelly (2014), Peran Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Jember, *ejournal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)*
- Armstrong, Michael & Baron, A. 1998. *Performance Management : The New Realities*, Institute of Personnel and Development, New York
- Azwar, Saifuddin.(2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP. Undip Semarang
- Gujarati, Damodar, 1995. *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Guntur, Letje S. (2000). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Handoko Hani, 2010, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta

- Hariandja, M.T. Effendi dan Yovita Hardiawati, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian*. Rajawali Press, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawati Rusda dan Ezra Pelita Silalahi (2015), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Operator Produksi Di PT XXX, *ejournal Politeknik Negeri Batam*
- Ivancevich, et.al. 2005, *Organisasi*, edisi ke tujuh, penterjemah Gina Gania. Jakarta:Erlangga.
- Jajang Amiroso dan Mulyanto (2015), Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency), *Journal of Management*, Vol. 2 (105), pp 1549 – 1594
- Juma Caroline Achieng dan Dr. Makori Moronge (2015), Influence Of Progressive Discipline On Employee Performance In Kenya: A Case Of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy LTD, *European Journal of Business and Management*, Vol.7, No.36.
- Kartiningsih, 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Caban Semarang), *Journal Diponegoro University Institutional Repository (UNDIP)*.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Mathis L. , Robert – H. Jackson, John., 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta :Salemba Empat
- Nikpour Amin (2017), The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment, *International Journal of Organizational Leadership* 6, 65-72
- Liana Yuyuk dan Rina Irawati (2014), Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 3, Nomor 1*,

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, . Yogyakarta : BPF
- Prawatya Dipta Adi, Susilo Toto Raharjo (2012), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di KRAI Purwodadi, *Diponegoro Journal Of Management Volume 1, Nomor 1, Halaman 323-331*
- Pabundu Tika M., 2006, *Metodologi Riset Bisnis* , Jakarta : Bumi Aksara.
- Rashid Md. Zabid Abdul, Murali Sambasivan and Juliana Johari (2003), The influence of corporate culture and organisational commitment on performance, *Journal of Management Development Vol. 22 No. 8, 2003 pp. 708-728*
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J.,2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ray Raymundus I Wayan (2015), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading Di Jakarta Utara, *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration Volume 1 , Nomor 2*
- Robbins, Stephen P 2009. *Perilaku Organisasi*, Jakarta:Salemba empat
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh. Jakarta:Erlangga
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- Santoso Singgih dan Tjiptono. 2001. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sarwono Slamet S, Soeroso Amiluhur, 2001, Determinasi Demografi Terhadap Perilaku Karitatif Keorganisasian, *Jurnal Siasat Bisnis No. 6 Vol. 1, p:21-37*
- Siagian Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara

- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Simamora Henry, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1999. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. PT. Pustaka LP3ES
- Sitepu Nirwana SK., 1994. *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Unit Pelayanan Statistika FMIPA Universitas Padjadjaran Bandung
- Soeratno & Lincoln Arsyad, 2003, *Metodologi Penelitian: Untuk Ekonomi & Bisnis*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Solimun. 2002, *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Fakultas MIPA, Universitas Brawijaya
- Subiyanto, Ibnu. 1993. *Metodologi Penelitian (Manajemen dan Akuntansi)*. Edisi Ketiga. Penerbit: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan (UPP AMP) YPKN
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group
- Syauta Jack Henry, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan, Solimun (2012), The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia), *International Journal of Business and Management Invention Volume Issue 1, PP.69-76*

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian

Daftar pertanyaan (kuesioner)

Kepada Yth

Karyawan/ karyawan

Waroeng Steak And Shake di Yogyakarta

Dengan ini, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia bermaksud mengadakan penelitian untuk memenuhi tugas akhir dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Waroeng Steak and Shake di Yogyakarta)”.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, saya mohon kesediaan anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pertanyaan yang saya lampirkan. Saya harapkan anda dapat menjawab semua pertanyaan-pertanyaan ini sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda tanpa dipengaruhi siapapun. Jawaban atas pertanyaan yang saya ajukan sama sekali tidak mempengaruhi kondisi kerja anda di Waroeng Steak and Shake, karena hal ini semata-mata untuk kepentingan penyusunan skripsi sebagai syarat dalam menyelesaikan studi.

Atas kesediaan dan kerelaan mengisi daftar pertanyaan ini, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

(Rizka Afista)

KUISIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta)

A. IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data di bawah ini :

1. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
2. Umur :
 - a. Kurang dari 25 tahun
 - b. 25-35 tahun
 - c. 36-45 tahun
 - d. Diatas 45 tahun
3. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD/SLTP
 - b. SLTA
 - c. Diploma / Sarjana Muda
 - d. S1 / Sarjana
 - e. Pasca Sarjana
4. Masa Kerja :
 - a. Kurang dari 5 tahun
 - b. 5-10 tahun
 - c. 11-15 tahun
 - d. Lebih dari 15 tahun

1. Petunjuk Pengisian

Silahkan diisi dengan cara memberi tanda (X) pada kotak yang sesuai.

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu mengenakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan	1	2	3	4
2.	Selama bertugas, saya selalu mengenakan tanda pengenal	1	2	3	4
3.	Peraturan yang ditetapkan perusahaan, membuat saya termotivasi untuk menjalankan tugas	1	2	3	4
4.	Saya bersedia dikenakan sanksi, jika melanggar peraturan perusahaan	1	2	3	4

BUDAYA ORGANISASI

Berikan tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai.

I. Orientasi Proses VS. Orientasi Hasil

No.	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
1.	Di Waroeng Steak, mengutamakan peraturan yang ditetapkan perusahaan lebih penting dibandingkan hasil yang dicapai.	1	2	3	4
2.	Di Waroeng Steak, saya lebih mengutamakan pekerjaan yang tidak beresiko dibandingkan memperoleh hasil kerja yang besar.	1	2	3	4
3.	Di Waroeng Steak, saya lebih bersemangat untuk mendapatkan hasil kerja yang besar dibandingkan dengan prosesnya.	1	2	3	4
4.	Proses lebih utama daripada hasilnya.	1	2	3	4
5.	Saya selalu berusaha maksimal dan menganggap setiap hari pasti ada tantangan baru.	1	2	3	4

II. Orientasi Karyawan VS. Orientasi Pekerjaan

No.	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
1.	Dalam bekerja, mendahulukan kepentingan pribadi lebih penting daripada pekerjaan itu sendiri	1	2	3	4
2.	Menyelesaikan pekerjaan dengan segera lebih penting daripada menuntut gaji lebih tinggi	1	2	3	4
3.	Karyawan tidak pernah dilibatkan dalam pengambilan keputusan organisasi.	1	2	3	4
4.	Perusahaan selalu menuntut karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4
5.	Organisasi lebih peduli terhadap apa yang dikerjakan pegawai daripada nasib pegawai	1	2	3	4

KOMITMEN ORGANISASI

Silahkan diisi dengan cara memberi tanda (X) pada kotak yang sesuai.

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat setuju

No.	Pernyaataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya ingin bekerja melebihi apa yang diminta demi kemajuan Waroeng Steak ini	1	2	3	4
2.	Saya sering bercerita kepada teman-teman tentang keunggulan Waroeng Steak	1	2	3	4
3.	Saya merasa kesetiaan saya terhadap Waroeng Steak ini tinggi	1	2	3	4
4.	Saya mau menerima semua tugas yang diberikan asalkan saya dapat terus bekerja di sini	1	2	3	4
5.	Saya merasa nilai-nilai diri saya selaras/sesuai dengan nilai-nilai yang ada di organisasi ini	1	2	3	4

KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
	Berikut Adalah Kinerja Saya Selama Bekerja Waroeng Steak And Shake				
1.	Saya bekerja sesuai dengan volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	1	2	3	4
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan.	1	2	3	4
3.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas – tugas perusahaan dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan.	1	2	3	4
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja	1	2	3	4
5.	Saya bertanggung jawab sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh atasan.	1	2	3	4
6.	Saya mampu menjaga sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas	1	2	3	4
7.	Saya berusaha membangun inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru.	1	2	3	4
8.	Saya memiliki keahlian teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.	1	2	3	4
9.	Saya mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah tanpa harus menunggu dari keputusan atasan.	1	2	3	4
10.	Saya mampu mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.	1	2	3	4
11.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas administrasi	1	2	3	4
12.	Saya memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik.	1	2	3	4

Lampiran 2: Rekapitulasi Data Penelitian

Resp	DisiplinKerja					BudayaOrganisasi										
	DK1	DK2	DK3	DK4	Mean	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10	Mean
Resp 1	2	3	3	3	2.75	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2.60
Resp 2	2	2	3	3	2.50	3	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2.90
Resp 3	1	1	1	1	1.00	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2.40
Resp 4	4	3	4	4	3.75	4	4	1	2	1	2	4	4	2	4	2.80
Resp 5	4	1	1	3	2.25	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1.90
Resp 6	4	4	4	4	4.00	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	3.20
Resp 7	4	2	2	2	2.50	2	3	2	1	2	2	3	3	1	3	2.20
Resp 8	2	2	2	2	2.00	4	3	2	4	2	2	3	3	4	4	3.10
Resp 9	4	3	1	2	2.50	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2.20
Resp 10	4	3	3	3	3.25	2	3	2	2	2	1	3	3	2	4	2.40
Resp 11	4	2	2	2	2.50	2	4	3	2	2	3	4	2	2	4	2.80
Resp 12	4	1	1	2	2.00	1	2	3	1	2	2	2	2	1	3	1.90
Resp 13	4	2	2	2	2.50	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2.10
Resp 14	4	3	3	2	3.00	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2.30
Resp 15	4	3	3	3	3.25	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3.00
Resp 16	4	3	3	3	3.25	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3.00
Resp 17	4	1	1	4	2.50	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	2.30
Resp 18	4	3	3	4	3.50	3	4	4	1	2	2	4	1	1	3	2.50
Resp 19	4	3	3	4	3.50	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2.20
Resp 20	2	2	2	3	2.25	2	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2.80
Resp 21	2	2	2	3	2.25	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2.70
Resp 22	3	3	3	3	3.00	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2.60
Resp 23	3	3	4	3	3.25	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2.40
Resp 24	4	4	4	4	4.00	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2.70
Resp 25	3	3	3	3	3.00	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2.40

Resp 26	2	2	3	3	2.50	2	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2.80
Resp 27	4	4	4	4	4.00	1	3	1	4	2	1	3	4	4	4	2.70
Resp 28	4	2	4	4	3.50	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2.30
Resp 29	2	2	2	3	2.25	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2.60
Resp 30	3	3	3	4	3.25	3	3	1	4	1	2	3	4	4	4	2.90
Resp 31	4	2	4	4	3.50	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2.20
Resp 32	2	3	3	2	2.50	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	2.30
Resp 33	2	2	2	2	2.00	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	2.30
Resp 34	2	2	2	3	2.25	3	4	4	1	2	2	4	1	1	3	2.50
Resp 35	2	2	2	3	2.25	1	3	4	3	2	2	3	1	3	3	2.50
Resp 36	2	2	2	2	2.00	2	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2.80
Resp 37	4	4	4	4	4.00	3	4	1	4	1	1	4	4	4	4	3.00
Resp 38	3	4	4	3	3.50	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	3.10
Resp 39	4	4	4	4	4.00	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2.70
Resp 40	2	3	3	2	2.50	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2.70
Resp 41	2	2	2	2	2.00	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2.70
Resp 42	4	4	4	4	4.00	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2.70
Resp 43	4	3	3	4	3.50	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2.70
Resp 44	2	2	2	2	2.00	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2.80
Resp 45	2	2	2	2	2.00	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2.40
Resp 46	4	4	4	4	4.00	1	3	1	2	1	1	3	4	2	4	2.20
Resp 47	3	3	2	2	2.50	1	1	4	2	3	3	1	1	2	2	2.00
Resp 48	3	3	3	3	3.00	4	4	2	3	1	1	4	3	3	4	2.90
Resp 49	2	2	2	1	1.75	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	2.30
Resp 50	3	3	3	3	3.00	3	4	4	1	2	2	4	1	1	3	2.50
Resp 51	2	3	3	2	2.50	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2.70
Resp 52	4	4	3	3	3.50	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2.70
Resp 53	2	2	2	2	2.00	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	3.00
Resp 54	2	3	3	2	2.50	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2.70

Resp 55	1	1	1	2	1.25	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2.50
Resp 56	3	3	3	3	3.00	2	2	4	2	3	3	2	2	2	1	2.30
Resp 57	2	2	2	2	2.00	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2.40
Resp 58	4	4	4	3	3.75	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2.80
Resp 59	4	4	4	4	4.00	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2.60
Resp 60	3	4	4	4	3.75	4	4	2	3	1	1	4	3	3	4	2.90
Resp 61	2	2	2	2	2.00	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	2.30
Resp 62	1	1	1	2	1.25	3	4	4	1	2	2	4	1	1	3	2.50
Resp 63	2	2	2	2	2.00	1	3	4	3	2	2	3	1	3	3	2.50
Resp 64	2	3	3	2	2.50	2	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2.80
Resp 65	3	3	4	4	3.50	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2.70
Resp 66	2	2	2	2	2.00	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2.30
Resp 67	2	2	2	3	2.25	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2.70
Resp 68	3	3	3	3	3.00	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2.60
Resp 69	3	3	4	3	3.25	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2.40
Resp 70	3	3	3	3	3.00	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2.70
Resp 71	3	3	3	3	3.00	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2.40
Resp 72	2	2	3	3	2.50	2	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2.80
Resp 73	4	4	4	4	4.00	1	3	1	4	2	1	3	4	4	4	2.70
Resp 74	4	2	4	4	3.50	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2.30
Resp 75	2	2	2	3	2.25	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2.60
Resp 76	3	3	3	4	3.25	3	3	1	4	1	2	3	4	4	4	2.90
Resp 77	1	2	1	1	1.25	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2.20

2.91 2.64 2.74 2.87 2.79 2.53 2.91 2.30 2.64 2.01 2.01 2.91 2.71 2.62 3.06 2.57

KomitmenOrganisasional										Kinerja								
KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	Mean	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11	KIN12	Mean
2	3	3	3	2	2.6	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2.83
3	3	3	4	3	3.2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3.08
2	3	3	2	3	2.6	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2.83
4	4	4	2	4	3.6	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3.58
1	2	3	1	3	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	3	2	3	2.08
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.92
2	3	3	1	3	2.4	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2.5
1	2	2	1	1	1.4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	3	2.4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2.42
2	3	3	2	4	2.8	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2.83
2	4	2	2	4	2.8	3	3	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2.67
1	2	2	1	3	1.8	1	1	2	1	1	2	2	1	3	3	2	2	1.75
1	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2.08
1	2	2	3	3	2.2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2.17
3	4	3	3	4	3.4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3.33
3	4	3	3	4	3.4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3.33
3	3	2	1	3	2.4	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2.33
3	4	1	1	3	2.4	3	3	2	3	3	4	1	1	3	3	4	1	2.58
4	3	4	4	4	3.8	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3.58
2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	2.8	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2.75
3	3	4	4	3	3.4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3.42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	2.6	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2.58
2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3
1	3	4	4	4	3.2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3.33

2	3	3	2	3	2.6	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2.67
1	3	4	2	4	2.8	3	3	3	2	1	3	4	2	4	4	3	4	3
1	3	4	2	4	2.8	3	3	3	3	1	3	4	2	4	4	3	4	3.08
2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3.58
3	3	2	1	3	2.4	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2.42
3	4	1	1	3	2.4	3	3	2	2	3	4	1	1	3	3	4	1	2.5
1	3	1	3	3	2.2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	3	3	1	2.17
2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	2.4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2.33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	2.8	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2.75
3	3	4	4	3	3.4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3.42
3	4	4	4	3	3.6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	2.6	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2.58
2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3.08
1	3	4	4	4	3.2	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3.33
4	3	4	4	4	3.8	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3.42
3	3	3	4	3	3.2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3.6	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3.5
3	3	3	4	3	3.2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2.17
2.53	2.97	2.87	2.90	3.16	2.89	2.86	2.82	2.79	2.75	2.52	2.97	2.86	2.71	3.19	3.06	2.97	2.86	2.86

Lampiran 3: Uji Validitas dan Reabilitas

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS Correlations

		Correlations				
		DK1	DK2	DK3	DK4	TotalX1
DK1	Pearson Correlation	1	.511**	.513**	.626**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77
DK2	Pearson Correlation	.511**	1	.802**	.522**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77
DK3	Pearson Correlation	.513**	.802**	1	.695**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	77	77	77	77	77
DK4	Pearson Correlation	.626**	.522**	.695**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	77	77	77	77	77
TotalX1	Pearson Correlation	.796**	.837**	.893**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	4

Correlations

		Correlations										
		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10	TotalX2
BO1	Pearson Correlation	1	.539**	.239*	.193	.346**	.186	.539**	.248*	.200	.288*	.545**
	Sig. (2-tailed)		.000	.037	.093	.002	.105	.000	.029	.082	.011	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
BO2	Pearson Correlation	.539**	1	.215	.130	.576**	.543**	1.000**	.218	.148	.652**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000		.061	.260	.000	.000	.000	.057	.199	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
BO3	Pearson Correlation	.239*	.215	1	.627**	.538**	.472**	.215	.970**	.621**	.567**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.037	.061		.000	.000	.000	.061	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
BO4	Pearson Correlation	.193	.130	.627**	1	.276*	.275*	.130	.619**	.993**	.327**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.093	.260	.000		.015	.016	.260	.000	.000	.004	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
BO5	Pearson Correlation	.346**	.576**	.538**	.276*	1	.630**	.576**	.506**	.275*	.819**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.015		.000	.000	.000	.015	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
BO6	Pearson Correlation	.186	.543**	.472**	.275*	.630**	1	.543**	.474**	.297**	.675**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.105	.000	.000	.016	.000		.000	.000	.009	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
BO7	Pearson Correlation	.539**	1.000**	.215	.130	.576**	.543**	1	.218	.148	.652**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.061	.260	.000	.000		.057	.199	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
BO8	Pearson Correlation	.248*	.218	.970**	.619**	.506**	.474**	.218	1	.630**	.541**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.029	.057	.000	.000	.000	.000	.057		.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
BO9	Pearson Correlation	.200	.148	.621**	.993**	.275*	.297**	.148	.630**	1	.349**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.082	.199	.000	.000	.015	.009	.199	.000		.002	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
BO10	Pearson Correlation	.288*	.652**	.567**	.327**	.819**	.675**	.652**	.541**	.349**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.002		.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TotalX2	Pearson Correlation	.545**	.654**	.795**	.718**	.723**	.665**	.654**	.792**	.730**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

Correlations

		Correlations					TotalZ
		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	TotalZ
KO1	Pearson Correlation	1	.520**	.253*	.299**	.253*	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000	.027	.008	.026	.000
	N	77	77	77	77	77	77
KO2	Pearson Correlation	.520**	1	.164	.156	.512**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000		.155	.175	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77
KO3	Pearson Correlation	.253*	.164	1	.422**	.534**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.027	.155		.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77
KO4	Pearson Correlation	.299**	.156	.422**	1	.241*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.008	.175	.000		.035	.000
	N	77	77	77	77	77	77
KO5	Pearson Correlation	.253*	.512**	.534**	.241*	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.035		.000
	N	77	77	77	77	77	77
TotalZ	Pearson Correlation	.706**	.621**	.703**	.694**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	5

Correlations

		Total_Y
KIN1	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
KIN2	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
KIN3	Pearson Correlation	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
KIN4	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
KIN5	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
KIN6	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
KIN7	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
KIN8	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
KIN9	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
KIN10	Pearson Correlation	.469**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
KIN11	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
KIN12	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	77
Total_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	77

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	12

Lampiran: 4 Analisis Karakteristik Responden

Frequencies

		Statistics			
		Gender	Usia	Pendidikan	Masakerja
N	Valid	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		Gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	77	100.0	100.0	100.0

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	6	7.8	7.8	7.8
	25 - 35 tahun	30	39.0	39.0	46.8
	36 - 45 tahun	28	36.4	36.4	83.1
	> 45 tahun	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	30	39.0	39.0	39.0
	Diploma	28	36.4	36.4	75.3
	S1/Sarjana	16	20.8	20.8	96.1
	Pascasarjana	3	3.9	3.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

		Masakerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	3	3.9	3.9	3.9
	5 - 10 tahun	26	33.8	33.8	37.7
	11 - 15 tahun	27	35.1	35.1	72.7
	> 15 tahun	21	27.3	27.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pendidikan * Jabatan Crosstabulation

			Jabatan				Total
			Waitres	Jurumasak/chef	Kasir	Manajer	
Pendidikan	SLTA	Count	30	0	0	0	30
		% of Total	39.0%	0.0%	0.0%	0.0%	39.0%
	Diploma	Count	3	12	13	0	28
		% of Total	3.9%	15.6%	16.9%	0.0%	36.4%
	S1/Sarjana	Count	0	3	3	10	16
		% of Total	0.0%	3.9%	3.9%	13.0%	20.8%
	Pascasarjana	Count	0	0	0	3	3
		% of Total	0.0%	0.0%	0.0%	3.9%	3.9%
	Total	Count	33	15	16	13	77
		% of Total	42.9%	19.5%	20.8%	16.9%	100.0%

Lampiran: 5

Analisis Regresi dan Asumsi Klasik

ANALISIS REGRESI MODEL I Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Disiplin Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.263	.47143

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.468	2	3.234	14.552	.000 ^b
	Residual	16.446	74	.222		
	Total	22.914	76			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.232	.313		3.941	.000
	Disiplin Kerja	.176	.075	.246	2.350	.021
	Budaya Organisasi	.414	.110	.395	3.779	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

ANALISIS REGRESI MODEL II

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.841	.19994

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.138	3	5.379	134.567	.000 ^b
	Residual	2.918	73	.040		
	Total	19.056	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.025	.146		.173	.863
	Disiplin Kerja	.118	.033	.181	3.585	.001
	Budaya Organisasi	.305	.051	.319	6.007	.000
	Komitmen Organisasi	.573	.049	.629	11.629	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI AUTOKORELASI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 ^a	.847	.841	.19994	1.752

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	.025	.146		.173	.863		
1	Disiplin Kerja	.118	.033	.181	3.585	.001	.825	1.213
	Budaya Organisasi	.305	.051	.319	6.007	.000	.743	1.346
	Komitmen Organisasi	.573	.049	.629	11.629	.000	.718	1.393

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.98006444
	Absolute	.150
Most Extreme Differences	Positive	.150
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.320
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS / GLEJSER Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi ^b		Enter

- a. Dependent Variable: abs_res
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.161 ^a	.026	-.014	.71831

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.004	3	.335	.648	.586 ^b
	Residual	37.666	73	.516		
	Total	38.670	76			

- a. Dependent Variable: abs_res
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.244	.695		1.790	.078
	Disiplin Kerja	.020	.118	.022	.171	.865
	Budaya Organisasi	-.252	.182	-.187	-1.384	.171
	Komitmen Organisasi	.084	.175	.066	.480	.633

- a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran: 6

Foto-foto Waroeng Steak and Shake Yogyakarta

Gambar 5.1



Para karyawan WS Yogyakarta

Gambar 5.2



Karyawan WS (waiter) mengantar pesanan pelanggan

Gambar 5.3



Kegiatan briefing karyawan Ws sebelum memulai aktifitas kerja

Gambar 5.4



Semangat karyawan WS Yogyakarta memulai aktifitas kerja

Gambar 5.5



Karyawan Ws pada salah satu cabang ketika mengisi kuisisioner

Gambar 5.6



Suasana WS saat ramai didatangi pengunjung

LAMPIRAN: 7

Biodata Penulis



Nama : Rizka Afista

Tempat, tanggal Lahir: Sumbawa Besar (NTB), 27 Januari 1993

Jenis Kelamin : Perempuan

NIM : 11311456

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat Asal : Jln. Thamrin No.42 RT.04 RW.01 Kel.Seketeng

Pendidikan Formal : 1. 1999-2005 (SDN 1, Sumbawa)
2. 2005-2008 (SMPN 1,Sumbawa)
3. 2008-2011 (SMAN 1,Sumbawa)
4. 2011-(Universitas Islam Indoneisa)

Email : afista52@gmail.com