



**Skripsi**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PADA PRAMUGARA/I DIVISI TRANS PADANG  
PERUSAHAAN UMUM DAERAH PADANG SEJAHTERA MANDIRI**

**Oleh:**

**NAMA : JEVANI AULIA**

**NIM : 21070001**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT**

**2025**

## PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi pada tanggal 18 Februari 2025.

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pramugara/I Divisi Trans Padang Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri  
Nama : Jevani Aulia  
Nim : 21070001  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

## TIM PENGUJI

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Leli Suwita, S.E, M.M	Ketua	
2.	Usmiar, S.E, M.Si	Anggota	
3.	Raftul Fedri, S.E, M.M	Anggota	
4.	Nurhaida, S.E, M.M	Anggota	

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Leli Suwita, S.E, M.M

Pembimbing II



Usmiar, S.E, M.Si

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



Immu Puteri Sari, S.E, M.Si

Ketua Prodi Manajemen



Usmiar, S.E, M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jevani Aulia  
NIM : 21070001  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa:

Sesungguhnya skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 19 Februari 2025

Yang menyatakan



Jevani Aulia  
21070001

## HAK CIPTA

Hak cipta milik JEVANI AULIA tahun 2025, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, *copy*, atau *micro film* dan lain sebagainya.

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul, “pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pramugara/ri divisi transpadang perusahaan umum daerah psm”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan guna menyelesaikan studi serta memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada Ibuk Leli Suwita S.E, M.M selaku pembimbing I dan Ibuk Usmiar S.E, M.M selaku pembimbing II yang telah bersedia dengan ikhlas menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran serta kesabaran dalam memberikan bimbingan kepada penulis selama proses penelitian ini dilakukan. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dengan setulus hati kepada :

1. ALLAH SWT atas karunia dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
2. Teristimewa kepada kedua orang tuaku Ayah Asril Makmur dan Ibu Yusmaniar yang selalu memberikan kasih sayang dan cinta, doa dan ridho

serta kesabaran yang luar biasa, yang merupakan anugerah terbesar yang penulis miliki, semoga penulis menjadi kebanggan orangtua.

3. Ibuk Leli Suwita S.E, M.M selaku dosen pembimbing I dan ibuk Usmiar S.E, M.Si selaku Pembimbing II.
4. Bapak Raftul Fedri S.E, M.M selaku penguji I, dan ibuk Nurhaida S.E, M.M selaku dosen penguji II.
5. Ibuk Usmiar S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
6. Ibuk Immu Puteri Sari, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
7. Segnap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan seluruh staf yang telah melayani dan membantu segala urusan administrasi selama proses penelitian ini.

Semoga kebaikan dan pertolongan semuanya dibalas oleh Allah SWT, dan penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan penulis punya. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari segala pihak.

Padang, 19 November 2024

Penulis

Jevani Aulia

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PADA PRAMUGARA/I DIVISI TRANSPADANG  
PERUSAHAAN UMUM DAERAH PADANG SEJAHTERA MANDIRI**

**JEVANI AULIA**

**NIM: 21070001**

**Program Studi: Manajemen**

**Email: [jevaniaulia2310@gmail.com](mailto:jevaniaulia2310@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pramugara/i Divisi Transpadang Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling yang berjumlah 166 responden. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan variabel Budaya Organisasi memiliki nilai  $t_{hitung} 5,917 > t_{tabel} 1,654$ . Dengan nilai signya  $0,000 < \alpha 0,05$  hal ini menunjukkan hipotesis dapat di terima. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} 4,888 > t_{tabel} 1,654$ . Dengan nilai signya  $0,000 < \alpha 0,05$ . Hasil pembahasan secara bersama-sama Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ), hal ini dapat dilihat bahwa nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 92,221 dengan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,05 sehingga  $92,221 > 3,05$  dengan nilai signya  $0,000 < \alpha 0,05$  hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Kontribusi secara total Variabel X (Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) yaitu sebesar 53,1% sisanya 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan kinerja**

*INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE  
ON THE PERFORMANCE OF THE TRANSPADANG DIVISION OF THE  
PUBLIC COMPANY INDEPENDENT PROSPEROUS FIELD*

**JEVANI AULIA**

**NIM: 21070001**

*Study Program: Management*

**Email: [jevaniaulia2310@gmail.com](mailto:jevaniaulia2310@gmail.com)**

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of organizational culture and work discipline on the performance of flight attendants in the Transpadang division of the Padang Sejahtera Mandiri regional public company. The research sample consisted of 166 respondents with total sampling data collection techniques. This research uses multiple linear regression analysis and hypothesis testing, t test and f test. The research results show that organizational culture influences performance. Because Organizational Culture has tcount 5.917 > ttable 1.654. With a sign value of 0.000 < a 0.05. Work Discipline influences Performance. Because Work Discipline has tcount 4.888 > ttable 1.654. With a sign value of 0.000 < a 0.05. The results of the joint discussion of Organizational Culture (X1), Work Discipline (X2) influence Performance (Y), it can be seen that the fcount value obtained is 92.221 with a ftable value of 3.05 so that 92.221 > 3.05 with a value The sign is 0.000 < a 0.05, this shows that there is a joint influence of the independent variables on the dependent variable. The total contribution of Variable.*

***Keywords: Organizational Culture, Work Discipline and performance***

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>1</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	7
1.3    Tujuan Penelitian .....	7
1.4    Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1    Kinerja.....	9
2.2    Budaya Organisasi .....	18
2.3    Disiplin Kerja .....	22
2.4    Penelitian Terdahulu .....	26
2.3    Kerangka Konseptual .....	28
2.4    Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
3.1    Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	30
3.2    Populasi dan Sampel .....	31
3.3    Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	31
3.4    Teknik Pengumpulan Data dan Data.....	33
3.5    Teknik Analisis Data.....	35
<b>BAB IV PEMBAHASAN</b> .....	<b>44</b>
4.1    Hasil Penelitian .....	44
4.2    Gambaran Umum Responden Penelitian .....	48
4.3    Uji Validitas .....	50
4.4    Uji Reabilitas.....	52
4.5    Penentuan TCR ( Tingkat Capaian Responden ) .....	53
4.6    Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
4.7    Uji Asumsi Klasik .....	57
4.8    Uji Hipotesis .....	60
4.9    Interpetasi Persamaan Regresi Linear Berganda.....	62
4.10   Pembahasan.....	63
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>68</b>
5.1    Kesimpulan .....	68
5.2    Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN 1</b> .....	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rute Transpadang .....	5
Tabel 1. 2 Daftar absensi kehadiran di bulan September, Oktober, November, dan Desember 2025 pramugara/I divisi Trans Padang .....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3. 1 Defenisi Operasional.....	31
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	33
Tabel 3. 3 Klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR).....	37
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 4. 4 Uji validitas Variabel (Y) Kinerja.....	50
Tabel 4. 5 Uji validitas Variabel (X1) Budaya Organisasi .....	51
Tabel 4. 6 Uji validitas Variabel (X2) Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas .....	53
Tabel 4. 8 Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y) .....	53
Tabel 4. 9 Tabulasi Data Responden Variabel Budaya Organisasi (X1).....	54
Tabel 4. 10 Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	55
Tabel 4. 11 Hasil Regresi Linear Berganda .....	56
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas .....	57
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4. 14 Uji Heteroskedastisitas.....	59
Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi .....	59
Tabel 4. 16 Hasil Regresi Linear Berganda .....	60
Tabel 4. 17 Hasil Regresi Linear Berganda .....	61
Tabel 4. 18 Hasil Regresi Linear Berganda .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka konseptual .....	28
Gambar 4. 1 Kantor Pusat Perusahaan umum daerah .....	46
Gambar 4. 2 Kantor cabang Divisi Trans Padang .....	46
Gambar 4. 3 Struktur Organisasi Kantor Divisi Trans Padang .....	48



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam suatu organisasi atau Perusahaan. Sebuah organisasi atau Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang menyusunnya dengan semaksimal mungkin. Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi atau Perusahaan adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka terhadap organisasi. Manusia sebagai pekerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi suatu organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kemungkinan kegiatan pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan dengan baik. Untuk megembangkan sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang mamp menghasilkan kineja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menuntut organisasi untuk mampu meningkatkan daya saingnya agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Organisasi menyatukan orang-orang yang biasanya disebut karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan berupa kuantitas, atau volume pekerjaan, kualitas atau level pekerjaan, dan kecepatan penyelesaian tugas sesuai dengan keinginan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan semakin besar dampaknya terhadap hasil nilai perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan karena kinerja mengacu pada keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya organisasi yang merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu Perusahaan, karena setiap perusahaan pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi suatu perusahaan dibentuk melalui pendiri organisasi tersebut didirikan dan terus ada selama organisasi tersebut ada dan tidak menutup kemungkinan, akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan dari organisasi itu sendiri.

Nilai-nilai yang terbentuk dalam suatu organisasi merupakan nilai-nilai yang pada awalnya diterapkan oleh pendiri organisasi tersebut terdiri dari norma-norma dan ketentuan-ketentuan yang menjadi pedoman bagi para anggota organisasi dalam beraktivitas. Budaya organisasi suatu perusahaan akan berfungsi dengan baik dengan adanya sosialisasi karyawan yang berkelanjutan, terutama jika Perusahaan mampu menyediakan, mendukung karyawan sebagai cara untuk menjaga kesejahteraan mereka. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan dalam.

Budaya organisasi merupakan suatu bentuk asumsi yang dianut dan diterima secara implisit oleh suatu kelompok dan yang menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Dimana disiplin kerja memberi pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi, karena dengan kedisiplinan maka organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam bekerja, baik secara individu maupun kelompok, selain itu disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan agar menghargai dan menghormati peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Transportasi memiliki peran penting dalam mendukung Pembangunan nasional serta menjadi sarana utama memperlancar perekonomian dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, terutama di kawasan perkotaan. Di kota padang, Salah satu jenis transportasi yang banyak digunakan masyarakat, adalah angkutan umum, yang berperan untuk memenuhi kebutuhan mobilitas penduduk untuk berpindah dari satu tempat ke tempat yang lain. Salah satu upaya yang telah dilakukan Pemerintah Kota Padang untuk memenuhi kebutuhan Masyarakat akan

transportasi umum yang bersih, aman dan nyaman. pemerintah mengoperasikan bus angkutan umum yang disebut Trans Padang. Dalam pengoperasian Angkutan Umum Trans Padang, berpedoman pada peraturan Walikota Padang Nomor 21 Tahun 2013 Tentang Standar Pelayanan Minimal angkutan Massal Trans Padang. Dan saat ini pengoperasian Bus Transpadang berpedoman pada peraturan WaliKota Padang Nomor 127 tahun 2021 tentang perubahan atas peraturan wali kota Nomor 160 Tahun 2020 tentang standar pelayanan minimal angkutan umum Transpadang.

Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri memiliki tanggung jawab dalam mengelola layanan angkutan massal Bus Rapid Transit (BRT) atau yang di kenal dengan Bus Trans Padang dengan Berdasarkan peraturan wali kota padang nomor 13 Tahun 2020 tentang penugasan pengelolaan Transpadang kepada Perusahaan umum daerah PSM. Perumda PSM ini mengelola dua divisi yaitu Transportasi BRT dan pariwisata nan eksotis (Pantai air manis). Transportasi BRT yang di Kelola yaitu Transpadang yang bergerak di bidang jasa pelayanan. Trans Padang adalah layanan angkutan massal Bus Rapid Transit ( BRT ) yang mulai beroperasi sejak Februari 2014 di Kota Padang. BRT adalah sistem transportasi berbasis bus yang beroperasi pada jalur tertentu di jalan utama, dengan ciri-ciri utama seperti adanya halte khusus, bus yang dirancang khusus, rute yang sudah ditentukan, serta frekuensi layanan yang tinggi dan teratur setiap harinya. Perusahaan ini juga mempekerjakan 166 karyawan yang bertugas memberikan pelayanan pada layanan Trans Padang, yang disebut sebagai Pramugara/i Trans Padang. Para pramugara/i ini bertanggung jawab dalam berbagai tugas, mulai dari transaksi pembayaran hingga pelayanan penumpang selama perjalanan.

**Tabel 1. 1**  
**Rute Transpadang**

Koridor transpadang	Rute	Jumlah pramugara	Jenis Kelamin
Koridor 1	Pusat kota - Batas kota	46 orang	Laki-laki = 32 Perempuan = 14
Koridor 2	Pusat Kota - Bungus Teluk Kabung	28 orang	Laki-laki = 21 Perempuan = 7
Koridor 3	Pusat kota - pusat pemerintahan	23 orang	Laki-laki = 14 Perempuan = 9
Koridor 4	Lantamal Teluk Bayur -Terminal Anak Air	23 orang	Laki-laki = 16 Perempuan = 7
Koridor 5	Pusat Kota - Indarung	23 orang	Laki-laki = 14 Perempuan = 9
Koridor 6	Pusat Kota – Politeknik Negri Padang	23 orang	Laki-laki = 15 Perempuan = 8

*Sumber: divisi sdm transpadang*

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan Divisi Sumber Daya Manusia Trans Padang Bapak Ryan menyatakan bahwa masih terdapat beberapa Budaya atau peraturan yang ditetapkan oleh Perusahaan masih tidak diikuti atau dipatuhi oleh pramugara. Dan selain budaya organisasi Pak Ryan juga mengatakan terdapat beberapa masalah mengenai hal kedisiplinan. Masalah kedisiplinan yang umumnya ditimbulkan oleh pramugara meliputi datang terlambat, jarang ambil absen pulang, tidak masuk kerja dan ketidak patuhan lainnya sehingga jam operasional bermasalah. Disiplin yang efektif harus diarahkan pada perilaku, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat dikaitkan secara positif dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku.

Salah satu masalah pada kinerja pramugara/I adalah ada beberapa orang yang datang terlambat. Dimana masih ada pramugara/i yang tidak mematuhi aturan jam

kerja Perusahaan. Bus Trans Padang yang seharusnya mulai beroperasi pada pukul 06.00 maka pramugara yang bertugas, hadir jam 05.30. untuk menghindari terjadinya penurunan kinerja, sebaiknya Perusahaan menerapkan kedisiplinan kepada pramugara/i dengan menaati peraturan dan memberikan sanksi agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Disiplin bisa berhubungan positif dengan kinerja.

**Tabel 1. 2**  
**Daftar absensi kehadiran di bulan September, Oktober, November, dan Desember 2025 pramugara/I divisi Trans Padang**

no	Bulan	Keterangan			Terlambat masuk	Jumlah karyawan
		Izin	Sakit	Absen		
1	September	13	5	10	18	166
2	Oktober	6	7	4	20	166
3	November	12	3	0	15	166
4	Desember	5	8	6	7	166

*Sumber: divisi sdm Trans Padang*

Berdasarkan uraian di atas dan beberapa permasalahan yang ada, maka peneliti ingin mengetahui apakah karyawan puas terhadap sistem yang diterapkan oleh Perusahaan mengenai hal kedisiplinan dan budaya di perusahaan dan apakah hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga peneliti tertarik mengambil judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PRAMUGARA/I DIVISI TRANSPADANG PERUSAHAAN UMUM DAERAH PSM”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada pramugara/ri divisi transpadang?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pramugara/ri divisi transpadang?
3. Apakah budaya organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada pramugara/ri divisi transpadang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Pramugara/ri Divisi Transpadang
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap terhadap Kinerja pada Pramugara/ri Divisi Transpadang
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pramugara/ri Divisi Transpadang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini berguna untuk:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan mengembangkan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya

memahami budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada pramugara transpadang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap budaya organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pramugara transpadang.

3. Bagi pihak lain (atau peneliti selanjutnya)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:182) secara sederhana kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode. Menurut pengeertian mengandung arti bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode 1 tahun. Dan dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan Perusahaan.

Kemudian Menurut Gibson dalam (Kasmir2016:182) mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individual, pengharapan, dan penilaian yang di lakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Menurut Mangkunegara (2001:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jakcson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja merupakan apa yang di lakukan atau tidak di lakukan karyawan. Menurut Rivai dan Basri (2005: 50) kinerja merupakan hasil hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara kseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seprti standar hsil kerja, target atau

sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah di sepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau cerminan dari karyawan atau individu berkontribusi dalam pencapaian tujuan Perusahaan secara keseluruhan yang tidak hanya di tentukan oleh hasil akhir melainkan bagaimana proses untuk pencapaian hasil kerja, sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang di berikan Perusahaan atau instansi.

### **2.1.2 Pengukuran Kinerja**

Menurut Robbins (2016:260), mengemukakan bahwa aspek untuk mengukur kinerja secara individu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

#### 6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

### **2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:189-193) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian adalah skill yang di miliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik dan benar.

#### 2. Pengetahuan

Pengatahuan adalah segala sesuatu yang di ketahui, dan pengatahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

### 3. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, demikian pula sebaliknya. Pada dasarnya rancangan kerja di ciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

### 4. Kepribadian

Merupakan kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil kerja baik.

### 5. Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik,

### 6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

#### 8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dimiliki oleh suatu organisasi atau Perusahaan. Mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu Perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja.

#### 9. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau suka untuk bekerja, maka hasil kerjanya pun akan berhasil baik.

#### 10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi disekitar Lokasi tempat bekerja. Meliputi ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11. Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela Perusahaan Dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini di tunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

## 12. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan Perusahaan dalam bekerja.

## 13. Disiplin kerja

Adalah usaha kartawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguhdisiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, disiplin dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepda karyawan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan

Menurut kasmir (2016:195- 196) Beberapa faktor yang di pengaruhi kinerja sebagai berikut :

### 1. Kompensasi

Adalah balas jasa yang di berikan Perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memperoleh balas jasa. Dan begitu sebaliknya jika kinerja tidak baik, dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang di perolehnya. Dengan demikian kinerja akan mempengaruhi kompensasi karyawannya.

### 2. Jenjang karir

Adalah penghargaan yang diberikan Perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik. Kenaikan karir dapat berupa kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat.

### 3. Citra karyawan

Pandangan terhadap seseorang atau karyawan telah melakukan sesuatu, artinya dengan memilih kinerja yang baik, seseorang akan di berikan penghargaan.

Menurut Mangkunegara (2001: 67) Selain daripada faktor penentu kinerja, terdapatnya juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

#### **2.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2001:75), yaitu :

##### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

## 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

## 3. Keandalan

Keandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## 4. Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Adapun aspek-aspek psikologi yang termasuk didalamnya adalah :

1. Ketelitian kerja, adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti.
2. Kecepatan kerja, yaitu kemampuan individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu.

Agar penilaian kinerja yang dilakukan dapat lebih terpercaya dan objektif, perlu dirumuskan indikator penilaian-penilaian kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016: 208-210) untuk mengukur indikator kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator berikut ini:

### 1. Kualitas ( mutu )

Dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas adalah suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

## 2. Kuantitas ( jumlah )

Kuantitas adalah produksi yang di hasilkan dapat di tunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah di tentukan kuantitas yang di capai.

## 3. Waktu ( jangka waktu )

Untuk jenis pekerjaan tertentu di berikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar waktu tersebut, maka dapat di anggap kinerjanya kurang baik. Dalam arti luas ketepatan waktu adalah Dimana kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat di capai dengan batas waktu yang telah di tetapkan sebelumnya.

## 4. Penekanan biaya

Biaya yang di keluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah di anggarkan sebelum aktivitas di jalankan. Oleh karena itu perlakuan efektivitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya.

## 5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah di tetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

## 6. Hubungan antar karyawan

Hubungan ini sering di katakan sebagai hubungan antar perseorangan, diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaab saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

## **2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Kasmir (2016:191) Budaya Organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau Perusahaan. Kebiasaan-kebiasaaan ini atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus di patuhi oleh segenap anggota suatu Perusahaan atau organisasi.

Menurut Edison (2016:129) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2001:113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Menurut Siagian (2002:27) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang di anut Bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan, nilai-nilai dan peraturan yang di buat oleh suatu Perusahaan yang di tujukan kepada karyawan untuk tercapainya tujuan , visi dan misi Perusahaan.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2011) ada enam factor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

#### 1. Keteraturan perilaku

Keteraturan perilaku yang di amati yaitu, keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan Bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

#### 2. Norma

Norma yaitu standar perilaku yang ada, termasuk didalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

#### 3. Nilai dominan

Nilai-nilai dominan yaitu, adanya nilai-nilai inti yang di anutbersama oleh seluruh anggota, misalnya tentang kualitas absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

#### 4. Filsafat

Filsafat yaitu, adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam melakukan pelanggan dan karyawan.

#### 5. Aturan

Aturan yaitu, adanya pedoman yang kuat, di kaitkan dengan kemajuan organisasi.

#### 6. Iklim organisasi

Iklim organisasi yaitu, perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan di sampai kan melalui kondisi tata ruang, cara berintegrasi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

### **2.2.3 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Edison (2016:131) indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi.

- a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
- b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.

## 2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

- a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

## 3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

- a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
- b. Anggota kelompok saling membantu.
- c. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat

## 4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

- a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
- c. Setiap anggota selalu berusahan untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

## 5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

- a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
- b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

#### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin, para karyawan akan selalu mematuhi peraturan yang berlaku, bila ia mendapat feedback yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi Perusahaan.

#### 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan Perusahaan. Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam Perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti un tuk dapat dijadikan pegangan Bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan  
Bila ada seorang karyawan yang melanggar peraturan, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil Tindakan yang sesuai dengan Tingkat kesalahan yang di buat karayawan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh Perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah di tetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga.

### **2.3.2 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Kasmir (2016:193) Disiplin Kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Hasibuan (2007) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan

seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sutrisno (2019:86) menyatakan bahwa disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan organisasi. Menurut Siagian (2008) juga berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan menurut pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan seorang karyawan atau individu terhadap peraturan-peraturan yang telah di tetapkan di suatu Perusahaan. Disiplin kerja sangatlah penting di dalam suatu Perusahaan Dimana dapat menghasilkan kinerja yang baik

### **2.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:94) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

#### **a. Bekerja Etis**

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

b. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk telambat atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

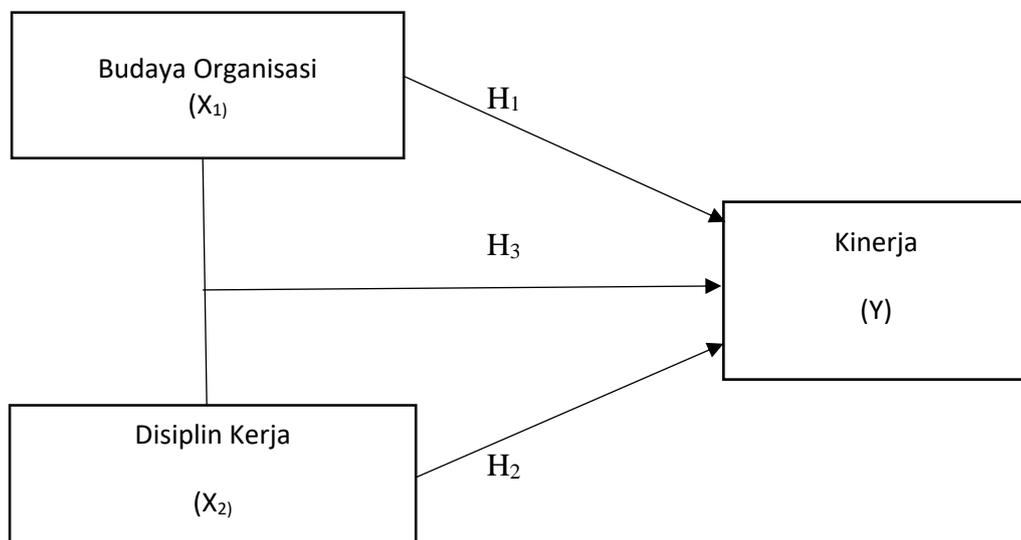
NO	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan (2020)	pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara keseluruhan budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Lina Marlina, Wenny Desty Febrian (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII	hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada Anjungan Lampung TMII adalah sebagai berikut: 1. Hasil uji variabel Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII. 2. Hasil uji variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII. 3. Hasil uji variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII

3.	Nurindah Dwi Antika Jojok Dwiridotjahjono (2022)	Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur	Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh disiplin (X1) dan budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur. Artinya jika perusahaan jika perusahaan berhasil menerapkan disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja yang baik, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan baik secara kerja individu atau kelompok.
5.	Suci Amalia (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard	<p>1. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. Maka yang berarti bahwa disiplin kerja harus dilakukan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>2. Variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka artinya bahwa pengalaman kerja yang cukup lama akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.</p> <p>3. Variabel budaya organisasi juga berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. Maka artinya bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.</p>

*Sumber: Kumpulan beberapa artikel dari beberapa jurnal*

### 2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2020;60) Kerangka konseptual adalah sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antara variabel yang di teliti berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam permasalahan yang di teliti dan di sajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka konseptual**

**Keterangan :**

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono ( 2016) hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu di buktikan kenyataannya.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub> = Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

H<sub>2</sub> = Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H<sub>3</sub> = Diduga Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **3.1.1 Jenis Penelitian**

penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif. Menurut sugiyono (2012:11) pendekatan Asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih untuk mengidentifikasi hubungan atau pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2013:11) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mempelajari suatu populasi atau sampel tertentu, dengan cara mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, melakukan analisis data secara kuantitatif atau statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kinerja di Perusahaan.

#### **3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek diadakannya suatu penelitian. Dimana Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri Divisi Transpadang. Perusahaan Umum Daerah Psm (kantor Pusat) Beralamat di Mall Pelayanan Publik Pasar Raya Lt. 4, sedangkan kantor divisi Trans Padang beralamat di Pisang, Kecamatan. Pauh, Kota Padang, Sumatera Barat. Waktu Penelitian ini mulai dilakukan pada Bulan November sampai bulan Januari 2025.

## 3.2. Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pramugara divisi TransPadang Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri yang berjumlah 166 orang.

### 3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2017:81) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500. Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Total *sampling*. Menurut Sugiyono (2015:126) Teknik Total *Sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 166 orang, Dimana laki-laki berjumlah 112 dan Perempuan berjumlah 54

## 3.3 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 3.3.1 Defenisi Operasional

**Tabel 3. 1**  
**Defenisi Operasional**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator Vraiabel
Kinerja Pegawai ( Y )	Menurut Mangkunegara (2001:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas	1. Kualitas ( Mutu ) 2. Kuantitas ( Jumlah )

	dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	3. Kehandalan 4. Sikap Kerja 5. Ketelitian Kerja 6. Kecepatan Kerja
Budaya Organisasi ( X1)	Menurut Edison Budaya Organisasi adalah hasil proses gaya budaya atau perilaku tiap individu yang di bawa sebelumnya kedalam sebuah norma norma, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu	1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi tim
Disiplin Kerja ( X2 )	Menurut Sutrisno (2019:86) menyatakan bahwa disiplin kerja menunjukkan suatu keadaan atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan kebenaran organisasi	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis

*Sumber: Kumpulan beberapa artikel dari beberapa jurnal*

### 3.3.2 Pengukuran Variabel

Skala yang di gunakan untuk kuesioner adalah skala likert. Menurut sugiyono (2018:93) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial. hasil kuesioner kemudian dihitung menggunakan skala likert dengan lima poin. Adapun skor yang di berikan pada setiap jawaban responden yaitu:

**Tabel 3. 2**  
**Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2018:93)*

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Data

#### 3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan peneliti sebagai berikut:

##### 1. Observasi

Menurut Sutrisno (dalam Sugiyono 2015:196) observasi adalah sebuah proses yang kompleks, yang terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dalam penelitian ini dilakukan observasi awal di kantor TransPadang, mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pramugara divisi Trans Padang Perusahaan Umum Daerah PSM.

##### 2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:199) kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini peneliti

menyebarkan kuesioner kepada responden dan yang diterima kemudian diberi skor sesuai dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2015:136) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang 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 instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

### **3.4.2 Data dan Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder dengan penjelasan sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan informasi kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan untuk mendapatkan data, Proses ini dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan secara terstruktur yang kemudian disebarkan kepada responden untuk dijawab, dengan tujuan memperoleh data yang diinginkan.

## **2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder merupakan sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari karangan buku, jurnal dan sebagainya

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2019:206) Metode Analisis Data Kuantitatif adalah bersifat deskriptif yang mempunyai tugas mengorganisasikan dan menganalisis data angka, agar dapat memberikangambaran secara teratur, ringkas, dan jelas mengenai suatu gejala, peristiwa atau suatu keadaan, sehingga dapat di Tarik pengertian atau makna tertentu. Adapun Teknik yang di gunakan peneliti yaitu: Analisis Regresi Linear Berganda.

#### **3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **3.5.1.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2022:121) hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya yang terdapat pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data (pengukuran) adalah valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Validitas menunjukkan derajat kepastian antara data yang sebenarnya terdapat pada suatu objek dengan data yang dapat dikumpulkan dari objek tersebut. koefisien korelasi seseorang tidak menunjukkan hubungan dua variabel yang diteliti, tidak linear, meskipun hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat.

Untuk menentukan apakah suatu item layak atau tidak dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada tingkat signifikan 0,05 artinya suatu item dikatakan valid apabila nilai signifikan  $>0,05$ . Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  hasilnya lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

### **3.5.1.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2018:126) menjelaskan bahwa Reliabilitas berkaitan dengan sejauh mana data atau hasil penelitian menunjukkan konsistensi dan stabilitas. Data dianggap reliabel jika dua atau lebih peneliti yang meneliti subjek yang sama menghasilkan data yang serupa. Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas data, digunakan teknik Alpha Cronbach.

Pada uji Alpha Cronbach menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika Alpha Cronbach  $\geq 0,6$  maka tingkat reliabilitas tercapai (reabilitas cukup)
2. Jika Alpha Cronbach  $\leq 0,6$  maka Reliabilitasnya rendah dan item tersebut tidak boleh digunakan.

### 3.5.2 Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk menghitung Tingkat Capaian Responden (TRC) digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor} \times 100\%}{\text{Skor maksimum}}$$

Menurut Sugiyono (2017:184) kriteria penilaian TCR% adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 3**  
**Klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR)**

No	Tingkat Capaian Responden (100%)	Kriteria
1	80-100	Sangat Setuju
2	60<80	Setuju
3	40<60	Netral
4	20<40	Tidak setuju
5	<20	Sangat tidak setuju

*Sumber: Sugiyono (2017:184)*

### 3.5.3 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:188), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Uji ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat selain itu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel terikat secara bersama-sama, secara parsial, dan bebas.

Persamaan regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel dependent yaitu Kinerja ( $Y$ ).

rumus persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)
- $X_1, X_2,$  = Variabel independent (Budaya Organisasi dan Disiplin kerja)
- a = Konstanta
- $b_1, b_2,$  = Koefisien regresi
- E = Error atau variabel pengganggu

### 3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi, Langkah awal yang harus diambil adalah menguji asumsi klasik dalam persamaan regresi berganda. Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut. Uji asumsi klasik ini penting untuk menguji asumsi-asumsi dalam model regresi linear berganda terpenuhi, sehingga data dapat dianalisis lebih mendalam Uji asumsi klasik ini dijelaskan sebagai berikut :

#### 3.5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan analisis uji statistik Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu memiliki distribusi normal dalam model regresi. Nilai Asymp.

Sig (2-tailed) variabel residual di atas  $\alpha$  0.05 atau 5% menunjukkan bahwa hasil penelitian berdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas. Sebaliknya, nilai di bawah  $\alpha$  0.05 atau 5% menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau jika histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ini adalah hasil analisis grafik.

#### **3.5.4.2 Uji Multikolinearitas**

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel bebas atau independen. Dalam model regresi yang baik, variabel independen tidak seharusnya berkorelasi satu sama lain; jika tidak, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Jumlah toleransi dan faktor variasi inflasi (VIF) dapat digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya multikonlinieritas dalam model regresi. Variabilitas variabel independen tertentu yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya disebut toleransi. Oleh karena itu, karena  $VIF = 1/\text{toleransi}$ , nilai VIF yang tinggi sebanding dengan nilai toleransi yang rendah. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $> 0,10$  dan sama nilai  $VIF < 10$ .

### **3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam model regresi mengenai residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika ada homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas, maka model regresi itu baik. Salah satu metode pengujian yang dapat digunakan adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED, dan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kembar, dll.), maka heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y.

### **3.5.4.4 Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi adalah analisis statistik yang dilakukan untuk menentukan apakah variabel yang ada dalam model prediksi memiliki korelasi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, nilai gangguan berpasangan secara autokorelasi daripada berpasangan secara bebas apabila asumsi autokorelasi terjadi pada model prediksi. Dalam kesempatan ini, kita hanya akan membahas tutorial uji autokorelasi dengan SPSS, tetapi prinsip penting lainnya akan dibahas secara singkat dan mudah dipahami. Uji autokorelasi harus dilakukan dengan model regresi linear, yang diperlukan untuk data yang merupakan rangkaian waktu atau runtut waktu. Nilai observasi atau sampel tertentu sangat dipengaruhi oleh nilai sebelumnya, yang merupakan alasan sebenarnya dari autokorelasi

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian dapat di nyatakan signifikan secara statistik.

#### 3.5.5.1 Uji Parsial (t)

Uji (t) dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh setiap variabel independen. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing  $t_{hitung}$ . Menurut Jonathan Sarwono (2017:26) langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta = \beta_0$  (variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan)

$H_1 : \beta \neq \beta_0$  (variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan) untuk pengujian dua sisi

$H_0 : \beta = \beta_0$  (variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan)

$H_1 : \beta > \beta_0$  (variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara positif)

$H_1 : \beta < \beta_0$  (variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara negatif)

2. Menentukan nilai probabilitas atau signifikansi ( $\alpha$ )

$t_{\alpha}, t_{\alpha/2} \rightarrow$  Degree of Freedom (DF) = n-k (k = banyaknya semua variabel)

3. Menghitung nilai uji statistik dengan rumus

$$t_0 = \frac{b - b_0}{s_b}$$

4. Membuat kesimpulan

a. Uji satu sisi (*one-tailed test*)

Jika  $t_o > t^\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_o \leq t^\alpha$ , maka  $H_0$  diterima atau,

Jika  $t_o < -t^\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_o \geq -t^\alpha$ , maka  $H_0$  diterima

b. Uji dua sisi (*two-tailed test*)

Jika  $t_o > t_{\alpha/2}$  atau  $t_o < -t_{\alpha/2}$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $-t_{\alpha/2} \leq t_o \leq t_{\alpha/2}$ , maka  $H_0$  diterima.

Rumus yang digunakan untuk menghitung  $t_{hitung}$  adalah :

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

Keterangan :

t = Nilai  $t_{hitung}$

n = Jumlah sampel

r = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

### 3.5.5.2 Uji simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau simultan. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki

pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka ( $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima). Menurut Jonathan Sarwono (2017:26-27) langkah-langkah dalam menghitung uji F adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta = \beta_0$  (variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan)

$H_a : \beta \neq \beta_0$  (variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan)

2. Menentukan nilai probabilitas atau signifikansi ( $\alpha$ ) dengan ketentuan  $F^\alpha \rightarrow$   
Degree of freedom = (k-1),(n-k), dimana k adalah jumlah variabel dan n jumlah kasus (data)

3. Menghitung nilai uji statistik

$$F_0 = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}} \text{ atau } \frac{MS_{reg}}{MS_{res}}$$

### 3.5.5.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2013:207) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap Y, maka digunakan koefisien determinasi yang merupakan koefisien korelasi yang dikuadratkan biasanya dinyatakan dengan persentase (%).

## **BAB IV PEMBAHASAN**

### **4.1 Hasil Penelitian**

#### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri. berdiri pada Tahun 2014. Pendirian Perumda Padang Sejahtera Mandiri bertujuan untuk memberikan manfaat umum berupa penyediaan barang atau jasa yang bernilai guna memenuhi kebutuhan masyarakat berdasarkan kondisi, karakteristik dan potensi Daerah berdasarkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik. Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri bergerak dibidang distribusi yang meliputi sektor semen, pariwisata, parkir, stasiun, SPBU dan transportasi massal atau angkutan umum. Pada tahun 2020 wali kota padang menyerahkan pengelolaan Trans Padang kepada Perusahaan umum daerah padang Sejahtera mandiri. Sebelum dikelola Perumda Padang Sejahtera Mandiri (PSM), Trans Padang dikelola oleh Dinas Perhubungan Padang. Pengelolaan Trans Padang dialihkan ke PSM pada 1 Januari 2021.

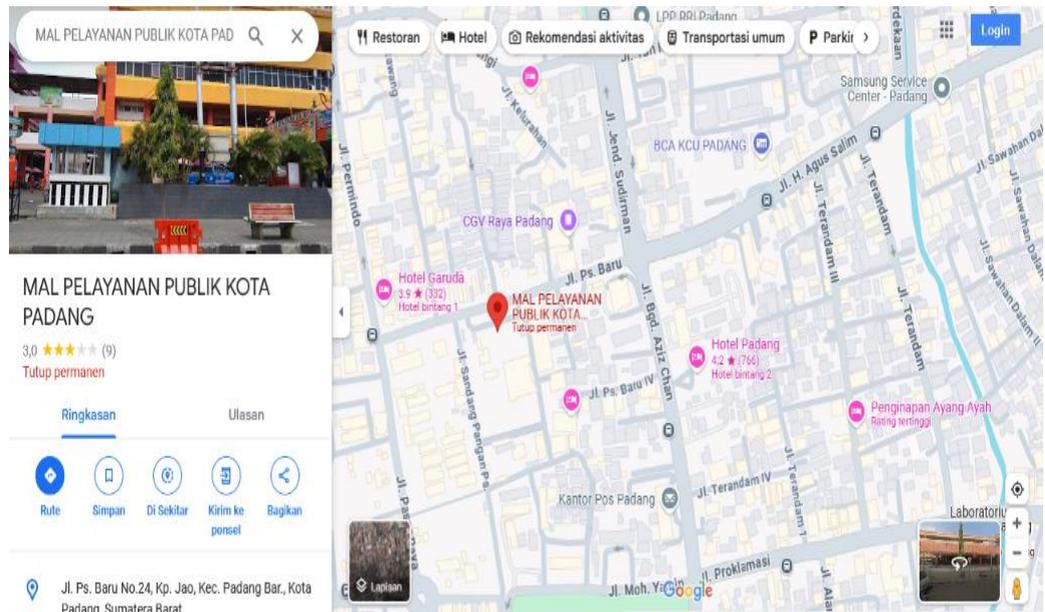
Trans Padang merupakan sistem layanan angkutan umum (BRT) di Kota Padang yang telah beroperasi sejak Februari 2014. Bus ini beroperasi setiap hari mulai dari pukul 06.00 WIB sampai dengan 19.00 WIB. Saat ini, Trans Padang melayani 6 koridor yakni Pusat Kota menuju Batas Kota (Koridor 1), Pusat Kota menuju Bungus ( koridor 2), Pusat Kota menuju Pusat Pemerintahan Aia Pacah ( koridor 3 ), Teluk Bayur Menuju Terminal Anak Air ( koridor 4), Pusat Kota menuju Indarung ( koridor 5 ), Pusat Kota menuju Politeknik Negeri Padang

(koridor 6). Bus Trans Padang memiliki kapasitas penumpang sebanyak 40 orang, dengan susunan tempat duduk 20 dan 20 orang berdiri dengan pegangan tangan, dan dilengkapi kursi prioritas untuk para penumpang lanjut usia, ibu hamil, dan penumpang dengan anak dan penumpang berkebutuhan khusus. Tiket dapat dibeli di halte dengan tarif sebesar Rp1.500 untuk pelajar dan Rp3.500 untuk umum untuk satu kali perjalanan jauh atau dekat. Pada tahun 2017, transaksi pembelian tiket Trans Padang sudah bisa dilayani dengan uang elektronik Bank BRI (Brizzi).

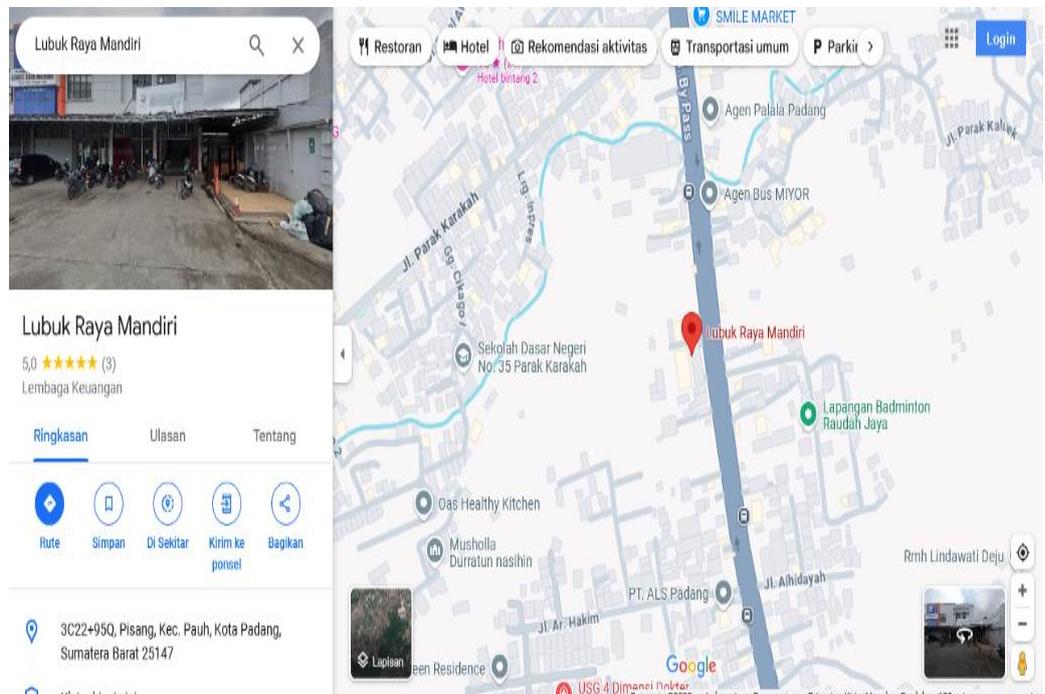
Saat ini, sedang terjadi kekurangan di berbagai armada bus Trans Padang. Salah satunya adalah masalah pintu bus yang rusak. Pintu tengah di beberapa unit bus di Koridor 1 dan 4 yang dilengkapi dengan sistem pintu geser rusak. Hal ini menyebabkan petugas bus untuk membuka pintu secara manual, dan pintu tersebut hanya dikunci dengan rantai dan sabuk pengaman. Hal ini tentu saja mempengaruhi kenyamanan penumpang saat menggunakan bus tersebut. Beberapa bus di Koridor 1 Trans Padang bahkan berusia 10 tahun. Usia bus yang tergolong tua juga berpengaruh pada kenyamanan penumpang, terlihat dari AC yang tidak dingin, pegangan tangan yang rusak, dan lain-lain.

#### **4.1.2 lokasi Perusahaan**

Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri yang didirikan tahun 2014, saat ini berlokasi di Mall Pelayanan Publik Pasar Raya Lantai 4. Dan kantor Divisi Trans Padang terletak di Pisang, Kecamatan. Pauh, Kota Padang, Sumatera Barat.



**Gambar 4. 1**  
**Kantor Pusat Perusahaan umum daerah**  
*Sumber: Google maps*



**Gambar 4. 2**  
**Kantor cabang Divisi Trans Padang**  
*Sumber: google maps*

### **4.1.3 Visi dan Perusahaan**

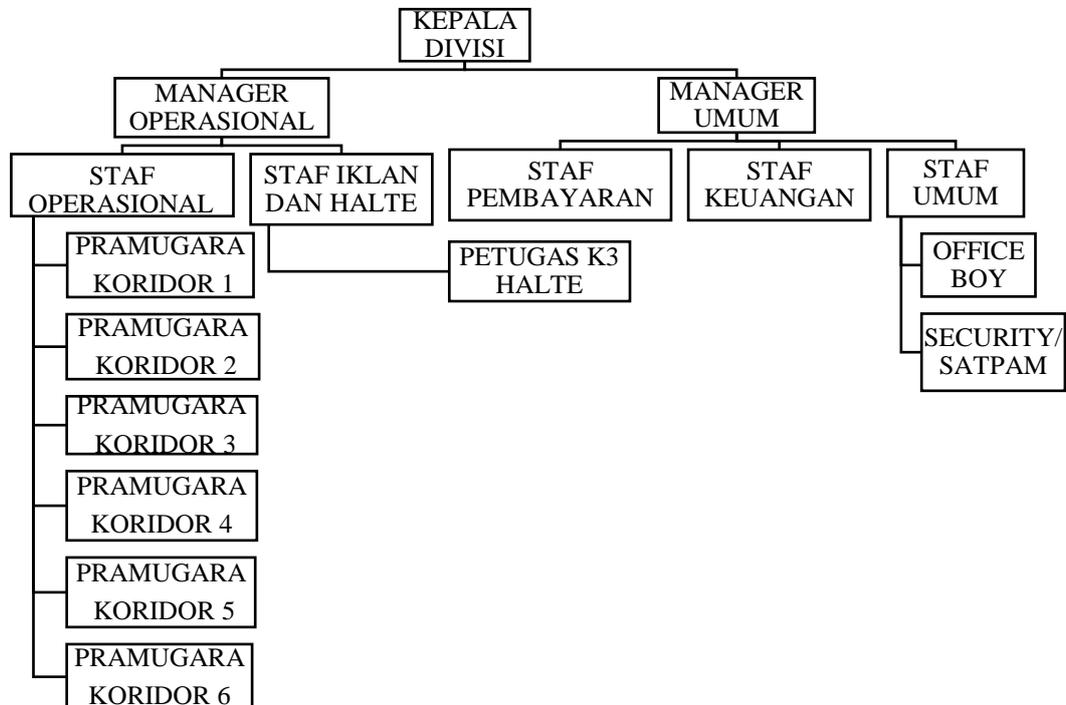
#### Visi

Perumda Padang Sejahtera Mandiri adalah Menjadi Perusahaan Milik Daerah yang Cerdas, Profesional, produktif dan Mandiri untuk mewujudkan Kesejahteraan Kota Padang.

#### Misi

1. Menjadikan Perusahaan sebagai media mencapai kesejahteraan Kota Padang melalui pertumbuhan kontribusi pendapatan akhir Tahun Perusahaan
2. Menjadikan Perusahaan sebagai badan usaha produktif dan kompetitif untuk mencapai kemandirian modal usaha.
3. Menyelenggarakan tata Kelola Perusahaan secara cerdas dan inovatif untuk memberikan multi manfaat kepada Masyarakat kota padang.
4. Membangun profesionalisme manajemen Perusahaan yang berkelanjutan melalui kompetensi tim serta personal pegawai
5. Menjadikan kemitraan strategis dengan para prospectus mitra usaha sebagai peningkatan kualitas produk Perusahaan yang unggul dan berdaya saing.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



**Gambar 4. 3**  
**Struktur Organisasi Kantor Divisi Trans Padang**  
*Sumber: divisi Sdm Trans Padang*

Pada gambar 4.3 jenis struktur organisasi yaitu fungsional struktur ini mencakup berbagai divisi yang memiliki tugas dan tanggung jawab spesifik, sehingga setiap aspek operasional Kantor Divisi Trans Padang dapat berjalan baik.

## 4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden pada penelitian ini berjumlah 166 orang yang di ambil dari total keseluruhan populasi. Analisis deskriptif yang di lakukan dalam penelitian ini yaitu karakteristik responden pada Perusahaan umum daerah padang Sejahtera mandiri divisi Trans Padang pada saat melakukan penelitian atau survei ke lapangan.

### 4.2.1 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden berdasarkan Jenis kelamin pramugara/i pada divisi Trans Padang Perusahaan Umum Daerah Psm sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	persentase
Laki – laki	112	67%
Perempuan	54	32%
Jumlah	166	100%

*Sumber: Kuesioner Penelitian 2025*

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden paling banyak adalah laki – laki sebanyak 112 dengan persentase 67 % dan responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 54 dengan persentase 33 %.

#### 4.2.2 Deskripsi Data Responden berdasarkan usia

**Tabel 4. 2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	frekuensi	Persentase
<20	4	2 %
20-30	137	82%
30-40	25	15%
Jumlah	166	100%

*Sumber: Kuesioner Penelitian 2025*

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa usia yang paling banyak adalah 20-30 sebanyak 137 orang dengan persentase 83%.

#### 4.2.3 Deskripsi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tamatan	frekuensi	presentase
SMA/SMK	135	81%
D3	8	4%
SARJANA	23	13%
Jumlah	166	100%

*Sumber: Kuesioner Penelitian 2025*

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan terakhir yang paling banyak adalah SMA/SMK sebanyak 135 orang dengan persentase 81%.

### 4.3 Uji Validitas

Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Data yang dikatakan valid ketika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , untuk melihat  $r_{tabel}$  dengan rumus  $N-2$  dimana  $N=166$

#### 4.3.1 Uji Validitas Kinerja ( Y )

Kuesioner penelitian variabel Kinerja (Y) terdiri atas 15 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Uji validitas Variabel (Y) Kinerja**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	kriteria
1	0,602	0,1524	Valid
2	0,682	0,1524	Valid
3	0,774	0,1524	Valid
4	0,729	0,1524	Valid
5	0,777	0,1524	Valid
6	0,778	0,1524	Valid
7	0,787	0,1524	Valid
8	0,831	0,1524	Valid
9	0,757	0,1524	Valid
10	0,840	0,1524	Valid
11	0,741	0,1524	Valid
12	0,881	0,1524	Valid
13	0,829	0,1524	Valid
14	0,796	0,1524	Valid
15	0,789	0,1524	Valid

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2024*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel Y (Kinerja) dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yang berarti kuesioner kinerja valid untuk pengumpulan data. sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja (Y) dapat digunakan untuk mengukur variabel yang di teliti.

### 4.3.2 Uji Validitas Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Kuesioner penelitian variable independen Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) sebanyak 15 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel Berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Uji validitas Variabel (X<sub>1</sub>) Budaya Organisasi**

Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	kriteria
1	0,818	0,1524	Valid
2	0,791	0,1524	Valid
3	0,806	0,1524	Valid
4	0,819	0,1524	Valid
5	0, 860	0,1524	Valid
6	0,812	0,1524	Valid
7	0,796	0,1524	Valid
8	0,816	0,1524	Valid
9	0,821	0,1524	Valid
10	0,799	0,1524	Valid
11	0,802	0,1524	Valid
12	0,869	0,1524	Valid
13	0,795	0,1524	Valid
14	0,784	0,1524	Valid
15	0,786	0,1524	Valid

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2024*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan dari variable X<sub>1</sub> atau Budaya Organisasi dinyatakan valid karena r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>, yang berarti kuesioner tentang Budaya Organisasi valid untuk pengumpulan data sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dapat digunakan untuk mengukur variabel yang di teliti.

### 4.3.3 Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Kuesioner penelitian variable independen Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terdiri atas 15 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Uji validitas Variabel (X<sub>2</sub>) Disiplin Kerja**

Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	kriteria
1	0,859	0,1524	Valid
2	0,676	0,1524	Valid
3	0,837	0,1524	Valid
4	0,847	0,1524	Valid
5	0,838	0,1524	Valid
6	0,861	0,1524	Valid
7	0,886	0,1524	Valid
8	0,856	0,1524	Valid
9	0,893	0,1524	Valid
10	0,908	0,1524	Valid
11	0,849	0,1524	Valid
12	0,825	0,1524	Valid
13	0,906	0,1524	Valid
14	0,902	0,1524	Valid
15	0,860	0,1524	Valid

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2024*

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable (X<sub>2</sub>) atau Disiplin Kerja dinyatakan valid karena r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>, yang berarti kuesioner tentang Disiplin Kerja valid untuk pengambilan data sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dapat digunakan untuk mengukur variabel yang di teliti.

#### **4.4 Uji Reliabilitas**

Pada uji Alpa Cronbach menggunakan kriteria penguji sebagai berikut :

1. Jika Alpa Cronbach  $\geq 0,6$  variable tersebut dapat di katakan reliabel.
2. Jika Alpa Cronbach  $\leq 0,6$  variable tersebut dapat di katakan tidak reliabel.

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Nilai	keterangan
1	Kinerja (Y)	0,770	Reliabilitas
2	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,773	Reliabilitas
3	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,776	Reliabilitas

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2024*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji Reabilitas penelitian variabel Kinerja (Y), Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>),menunjukkan bahwa semua nilai lebih besar dari koefesian Alpha Cronbach yaitu 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa 3 item instrumen penelitian yang mengukur Kinerja (Y) dapat digunakan dalam Hipotesis.

#### 4.5 Penentuan TCR ( Tingkat Capaian Responden )

##### 4.5.1 Kinerja (Y)

**Tabel 4. 8**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)**

No	pernyataan	SS	S	N	TS	STS	rata-rata	Tcr %	keterangan
1	Y.P1	42	61	40	19	4	3,71	74%	Setuju
2	Y.P2	41	76	43	4	2	3,9	78%	Setuju
3	Y.P3	18	55	59	31	3	3,33	67%	Setuju
4	Y.P4	39	83	38	3	3	3,92	78%	Setuju
5	Y.P5	21	79	57	7	2	3,66	73%	Setuju
6	Y.P6	23	60	62	20	1	3,51	70%	Setuju
7	Y.P7	29	69	47	20	1	3,63	73%	Setuju
8	Y.P8	25	57	57	23	4	3,46	69%	Setuju
9	Y.P9	20	67	59	15	5	3,43	70%	Setuju
10	Y.P10	19	55	70	18	4	3,4	68%	Setuju
11	Y.P11	39	62	53	8	4	3,75	75%	Setuju
12	Y.P12	28	78	49	8	3	3,72	74%	Setuju
13	Y.P13	22	53	58	29	4	3,36	67%	Setuju
14	Y.P14	17	66	60	20	3	3,45	69%	Setuju
15	Y.P15	26	79	48	9	4	3,69	74%	Setuju
Total							3,59	72%	Setuju

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2024*

Berdasarkan tabel 4.8 di peroleh nilai rata-rata variabel Kinerja sebesar 3,59 dan total Tingkat capai responden di peroleh nilai sebesar 72% dengan pernyataan Setuju. Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada Tingkat capaian responden (TCR) Kinerja yaitu 78% dengan pernyataan Setuju dengan rata-rata tertinggi 3,92 pada pernyataan ke 4 (Y) Saya merasa bahwa perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk meningkatkan kualitas kerja. Penelitian Tingkat capaian responden (TCR) terendah sebesar 67% dengan pernyataan setuju dengan rata-rata tertinggi 3,36 pada pernyataan 13 dengan pernyataan Saya berusaha untuk membantu rekan kerja Ketika mereka membutuhkan bantuan.

#### 4.5.2 Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4. 9**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

No	pernyataan	SS	S	N	TS	STS	rata-rata	Tcr %	keterangan
1	X1.P1	19	76	53	17	1	3,57	71%	Setuju
2	X1.P2	24	74	55	13	0	3,66	73%	Setuju
3	X1.P3	20	83	55	8	0	3,69	74%	Setuju
4	X1.P4	23	80	52	10	1	3,69	74%	Setuju
5	X1.P5	21	72	59	14	0	3,6	72%	Setuju
6	X1.P6	23	72	59	11	1	3,63	73%	Setuju
7	X1.P7	28	74	58	6	0	3,75	75%	Setuju
8	X1.P8	24	86	52	4	0	3,78	76%	Setuju
9	X1.P9	26	81	53	5	1	3,76	75%	Setuju
10	X1.P10	26	83	48	7	2	3,75	75%	Setuju
11	X1.P11	26	83	48	7	2	3,81	75%	Setuju
12	X1.P12	26	87	49	3	1	3,66	76%	Setuju
13	X1.P13	22	74	61	9	0	3,8	73%	Setuju
14	X1.P14	23	90	50	2	1	3,7	76%	Setuju
15	X1.P15	24	81	51	8	2	3,7	74%	Setuju
Total							3,70	74%	Setuju

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2024*

Berdasarkan tabel 4.9 di peroleh nilai rata-rata variabel Budaya Organisasi sebesar 3,70 dan total Tingkat capai responden di peroleh nilai sebesar 74% dengan keterangan Setuju. Berdasarkan pernyataan diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada Tingkat pada Tingkat capaian responden (TCR) Kinerja Adalah 76% keterangan Setuju dengan rata-rata tertinggi 3,78 pada pernyataan ke 8 (X<sub>1</sub>) Saya berusaha memahami kebutuhan dan harapan pelanggan dalam setiap interaksi yang saya lakukan. Penelitian Tingkat capaian responden (TCR) terendah sebesar 71% keterangan setuju dengan rata-rata 3,57 pada pernyataan 1 (X<sub>1</sub>) dengan pernyataan Saya menyadari kekuatan dan kelemahan saya dalam pekerjaan yang saya lakukan.

#### 4.5.3 Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4. 10**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	rata-rata	Tcr %	keterangan
1	X2.P1	35	50	57	17	7	3,54	71%	Setuju
2	X2.P2	21	84	51	8	2	3,69	74%	Setuju
3	X2.P3	24	62	59	12	9	3,48	70%	Setuju
4	X2.P4	21	68	59	13	5	3,52	70%	Setuju
5	X2.P5	18	67	65	11	5	3,49	70%	Setuju
6	X2.P6	21	66	57	17	5	3,49	70%	Setuju
7	X2.P7	26	47	64	22	7	3,38	68%	Setuju
8	X2.P8	15	60	67	19	5	3,37	67%	Setuju
9	X2.P9	28	49	59	23	7	3,41	68%	Setuju
10	X2.P10	31	48	63	16	8	3,47	69%	Setuju
11	X2.P11	16	65	61	16	8	3,39	68%	Setuju
12	X2.P12	28	66	56	11	5	3,61	72%	Setuju
13	X2.P13	28	46	60	22	10	3,36	67%	Setuju
14	X2.P14	31	54	61	13	7	3,54	71%	Setuju
15	X2.P15	17	64	58	18	9	3,37	67%	Setuju
total							3,47	69%	Setuju

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2024*

Berdasarkan tabel 4.10 di peroleh nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja sebesar 3,47 dan total Tingkat capai responden di peroleh nilai sebesar 69% dengan keterangan Setuju. Berdasarkan pernyataan diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada Tingkat pada Tingkat capaian responden (TCR) Kinerja Adalah 74% keterangan Setuju dengan rata-rata 3,69 pada pernyataan ke 2 (X<sub>2</sub>) Saya percaya bahwa etika kerja yang baik sangat penting untuk reputasi Perusahaan. Penelitian Tingkat capaian responden (TCR) terendah sebesar 67% keterangan setuju dengan rata-rata 3,36 pada pernyataan 13 (X<sub>2</sub>) dengan pernyataan Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja.

#### 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi di gunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 4.12 berikut ini akan memperhatikan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi:

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,499	2,761		6,701	0,000
X1	0,383	0,065	0,435	5,917	0,000
X2	0,294	0,060	0,359	4,888	0,000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2024*

Dari Tabel 4.11 dapat dilihat persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 18,499 + 0,383X_1 + 0,294X_2$$

## 4.7 Uji Asumsi Klasik

Hasil regresi telah di lakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

### 4.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independent mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test*, bila probabilitas asymp. Sig > 0,05, maka data di katakan normal.

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Normalitas**

***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		Unstandardized Residual
N		166
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	6,74019021
Most Extreme Differences	Absolute	0,082
	Positive	0,081
	Negative	-0,082
Test Statistic		0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		0,201
Point Probability		0,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2024**

tabel 4.12 terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* nilai sig. lebih besar dari nilai probabilitas yakni  $0,201 > 0,05$  dan dapat di nyatakan bahwa data yang di gunakan terdistribusi normal. Uji ini menggunakan pendekatan exact karena data

berukuran kecil, tidak seimbang, dan berdistribusi buruk jika menggunakan metode asympt.

#### 4.7.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas ini menggunakan uji dengan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka model regresi tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	0,534	1,874
X2	0,534	1,874

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2024*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas diantara variabel bebas karena nilai tolerance dan VIF. Dimana nilai tolerance yang di hasilkan sebesar  $0,534 > 0,10$  dan di lihat dari nilai VIF yang di hasilkan sebesar  $1,874 < 10,00$

#### 4.7.3 Uji Heteroskedastisitas

1. jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4. 14**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,346	3,248		4,725	0,000
Budaya Organisasi	0,565	0,080	0,556	7,017	0,110
Disiplin Kerja	0,147	0,065	0,178	2,242	0,263

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2025*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas di ketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independent ( Budaya Organisasi sebesar 0,110 dan Disiplin Kerja sebesar 0,263) artinya  $> 0,05$ . Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4.7.4 Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 ( sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.729 <sup>a</sup>	0,531	0,525	5,749	0,531	92,221	2	163	0,000	1,837

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2025*

Berdasarkan tabel 4.15 di dapatkan DW adalah 1,837. Dari tabel di atas pada tabel Durbin Watson  $N=166$ ,  $K=2$ , maka di peroleh nilai  $dU = 1,7706$  sedangkan nilai  $4 - dU$  ( $4 - 1,7706$ ) = 2,229 jadi nilai DW berada di antara nilai  $dU$  ( $4-dU$ ) yaitu ( $1,7706 < 1,837 < 2,229$ ) dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini. Untuk melihat Du dilihat pada tabel DW dengan cara nilai  $N$  dan  $K$ ,  $N=166$ ,  $k=2$

## 4.8 Uji Hipotesis

### 4.8.1 Uji Parsial (t)

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,499	2,761		6,701	0,000
	X1	0,383	0,065	0,435	5,917	0,000
	X2	0,294	0,060	0,359	4,888	0,000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2025*

Kriteria Pengujian:

1. Jika thitung positif
  - a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima ( berpengaruh)
  - b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak ( tidak berpengaruh )
2. Jika thitung negatif
  - a.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh)

b.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak ( tidak berpengaruh)

Berdasarkan tabel 4.16 maka dapat di lihat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi kriteria pengujian menggunakan  $t_{hitung}$  positif, berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  5,917 dan  $t_{tabel}$  1,654 ( $5,917 > 1,654$ ) dan nilai sig 0,000 < 0,05 berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja kriteria pengujian menggunakan  $t_{hitung}$  positif, berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  4,888 dan  $t_{tabel}$  1,654 ( $4,888 > 1,654$ ) dan nilai sig 0,000 < 0,05 berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Untuk melihat  $t_{tabel}$  sebesar 1,654 dilihat tabel t, yang mana didapatkan dengan rumus  $N-k$ , dengan  $N=166$ ,  $k=3$  sehingga menghasilkan nilai sebesar 1,654.

#### 4.8.2 Uji Simultan (F)

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,096,845	2	3,048,423	92,221	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5,388,094	163	33,056		
	Total	11,484,940	165			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2024*

Berdasarkan hasil uji table 4.17s di atas, dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  di peroleh sebesar 92,221 dengan  $F_{tabel}$  3,05 sig hitung 0,000 dan sig total 0,05 berarti  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja.

Untuk melihat  $F_{tabel}$  sebesar 3,05 dilihat tabel F, yang mana didapatkan dengan rumus  $N-k-1$ , dengan  $N=166$ ,  $k=3$  sehingga menghasilkan nilai sebesar 3,05.

#### 4.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	0,531	0,525	5,749
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

*Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 2024*

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat di lihat bahwa Rsquare sebesar 0,531 atau 53,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh total variabel X dan variabel Y sebesar 53,1% sedangkan sisa nya 46,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

#### 4.9 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda

$$\hat{Y} = 18,499 + 0,383X_1 + 0,294X_2$$

Jika Persamaan regresi yang di peroleh memenuhi syarat statistik seperti asumsi klasik, uji t, dan uji F, maka persamaan garis regresi yang dihasilkan dapat di gunakan sebagai alat pengukur yaitu:

1.  $\beta_0$  (Konstanta)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 18,499, Ini berarti bahwa jika independen Budaya Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bernilai 0 maka nilai kinerja yang di hasilkan sebesar 18,499 satuan.

2.  $\beta_1.X_1$  (Koefisien Regresi)

Nilai koefisien variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,383 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan variabel kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,383 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya dalam model regresi tetap.

3.  $\beta_2.X_2$  (Koefisien Regresi)

Nilai koefisien untuk variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,294 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan variabel kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,294 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dalam model regresi tetap.

#### **4.10 Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pramugara/I divisi Trans Padang Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri. Dalam penelitian ini, dicapai dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk menganalisis data, Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 2024.

#### **4.10.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji yang telah di dapatkan pada penelitian ini, bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} 5,917 > t_{tabel} 1,654$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dilihat pada kepribadian, komitmen dan orientasi tim. kepribadian yang di miliki Karyawan yaitu sikap empati dan kesadaran terhadap kebutuhan serta harapan penumpang yang menunjukkan kualitas kepribadian yang tinggi, Karyawan yang memiliki komitmen ini tidak hanya berfokus pada menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu, tetapi juga berusaha untuk mencapai target dan menjaga standar dalam setiap tugas. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan peraturan dan kebiasaan yang di keluarkan Perusahaan untuk di jalankan dan dihadapi oleh karyawan. Karyawan yang memiliki kepribadian yang peduli terhadap kebutuhan penumpang akan menciptakan kenyamanan bagi penumpang. Komitmen terhadap hasil kerja terbaik akan mendorong karyawan untuk terus memperbaiki performa dan memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan. Oleh karena itu budaya organisasi yang tinggi di dorong oleh kepribadian dan komitmen karyawan terhadap Perusahaan dapat menciptakan kinerja yang baik bagi Perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:191) Budaya Organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau Perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan ini atau norma-norma mengatur hal-hal yang

berlaku dan diterima secara umum serta harus di patuhi oleh segenap anggota suatu Perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian ini di dukung juga oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh suci amalia (2021) dengan judul pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Indonesia shipyard, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Indonesia shipyard, dapat di artikan bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.10.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji yang telah di dapatkan pada penelitian ini, bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai nilai  $t_{hitung}$  4,888 dan  $t_{tabel}$  1,654 (  $4,888 > 1,654$  ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat di simpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari kehadiran dan Tingkat kewaspadaan. Kehadiran yang baik akan berhubungan langsung dengan kinerja yang lebih baik, karena karyawan yang hadir secara teratur akan lebih produktif terlibat dalam kolaborasi, dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Selain itu, karyawan yang hadir secara konsisten juga dapat memengaruhi kinerja yang lebih positif, dengan memperlihatkan contoh yang baik bagi rekan-rekan lainnya. Pada Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan selalu memperhatikan keselamatan kerja saat melakukan tugas Oleh karena itu, disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari kehadiran karyawan perlu terus

mendukung dan memperkuat budaya kehadiran yang baik dan keselamatan kerja, baik melalui pelatihan, kebijakan yang mendukung, maupun penguatan komunikasi dan kesadaran.

Menurut Kasmir (2016:193) Disiplin Kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lina Marlina dan Wenny Desty Febrian (2023) dengan judul pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII dengan hasil penelitian bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII.

#### **4.10.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pramugara/I Divisi Trans Padang Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri, berpengaruh secara simultan dengan nilai  $F_{hitung}$  di peroleh sebesar 92,221 dengan  $F_{tabel}$  3,05 artinya  $92,221 > 3,05$  sig hitung 0,000 dan sig total 0,05 berarti  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dihubungkan dengan teori sebelumnya bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja saling berkaitan satu sama lain, ketika budaya organisasi di laksanakan dengan baik maka hal kedisiplinan juga terlaksana sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini di dukung penelitian terdahulu yang di lakukan Nurindah, Dwi Antika Jojok Dwiridotjahjono (2022) dengan judul pengaruh disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perum bulog kantor wilayah jawa timur. Dengan berdasarkan hasil analisis data, pengaruh disiplin ( $X_1$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Motivasi kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) pada perum bulog kantor wilayah jawa timur, Artinya jika perusahaan jika perusahaan berhasil menerapkan disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja yang baik, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan baik secara kerja individu atau kelompok.

#### **4.10.4 Determinasi Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil determinasi  $R^2$  di peroleh sebesar 53,1% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent (Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja) sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karena nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikan tersebut lebih kecil dari probabilitas atau  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu hipotesis ( $H_1$ ) diterima. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,917 dengan  $t_{tabel}$  1,654.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karena nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,000 yang artinya nilai signifikannya lebih kecil dari probabilitas atau  $0,04 < 0,05$  maka hipotesis ( $H_2$ ) diterima. Variabel Disiplin Kerja mempunyai  $t_{hitung}$  yaitu 4,888 dengan  $t_{tabel}$  1,654.
3. Hasil penelitian menunjukan bahwa ada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pramugara/i Divisi Trans Padang Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 92,221 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,05 sehingga  $F_{hitung} 92,221 > 3,05 F_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Yang sama-sama berpengaruh secara simultan. Berdasarkan hasil R square yang didapatkan sebesar 0,531 atau 53,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen mampu menjelaskan sebesar 53,1% sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

## **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian serta kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran terhadap divisi Trans Padang Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri, semoga bermanfaat bagi masa mendatang.

Adapun saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja disarankan untuk Perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkatkan komunikasi yang lebih baik dan memastikan setiap masing-masing karyawan jelas dengan tugasnya dan bagaimana kontribusinya terhadap tujuan Perusahaan. Penelitian ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap dukungan yang mereka terima dari perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja. Dan Sebaiknya Perusahaan dapat mempertimbangkan mengenai kinerja serta menetapkan tujuan yang jelas untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.
2. Dilihat dari hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja disaran untuk Perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkat kedisiplinan setiap masing-masing pramugara/i, memastikan bahwa karyawan yang tidak hadir tepat waktu mendapatkan perhatian dan pembinaan yang sesuai atau pimpinan sebaiknya memberi sanksi terhadap prmaugara/I yang melanggar

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard.** *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719-730.
- Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). **Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur.** *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(2), 516-527.
- Darmawan, A. (2022). **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta.** *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215-221.
- Kasmir. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).**Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII.** *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 53-71.
- Peraturan Wali Kota Padang Nomor 13 Tahun 2020 Tentang **Penugasan Pengelolaan Transpadang** Kepada Perusahaan Umum Daerah PSM.
- Peraturan Walikota Padang Nomor 21 Tahun 2013 **Tentang Standar Pelayanan Minimal angkutan Massal Trans Padang.**
- Peraturan Walikota Padang Nomor 127 Tahun 2021 **Tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Nomor 160 Tahun 2020 Tentang Standar Pelayanan Minimal Angkutan Umum Transpadang.**
- Sugiyono, (2021). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)**
- Sutrisno. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Prenadamedia Group

# LAMPIRAN

Tabulasi Data Kinerja (Y)

KINERJA ( Y )															
P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	TO TAL Y1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	55
4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	57
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	54
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	54
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	57
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	5	4	4	5	1	5	4	3	3	5	5	5	5	4	61
5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	54
2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
2	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	62
3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	5	5	4	4	4	57
2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	34
3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	54
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	63
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	68
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	50
4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	46
5	5	4	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	3	5	62
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	66
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	43
2	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	49
4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	43
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59

4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	48
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	53
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	50
4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	51
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	50
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	49
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
5	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	2	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	56
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	40
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	37
3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	47
4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	5	3	4	4	58
5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	56
2	4	4	3	1	3	4	3	4	2	5	3	4	2	2	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	4	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	62
5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	3	4	3	4	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	40
2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	5	2	2	2	3	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74

4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	57
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	50
5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	62
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	50
5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	62
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	56
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	71
3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
2	4	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	49
4	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	4	2	4	4	46
5	5	2	5	4	2	2	2	1	2	5	4	2	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	50
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	61
2	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	49

3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	55
3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	53
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	37
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	5	2	4	2	5	5	5	4	3	2	4	5	2	3	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	5	5	3	4	3	56
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	53
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	56
3	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4	58
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	41
4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	58
5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	42
5	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	42
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	47

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	61
4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	55
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	2	5	4	2	2	2	1	2	5	4	2	4	4	49
4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64
5	5	2	4	4	2	2	4	4	4	5	4	2	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	72
5	5	5	5	4	2	5	2	5	2	5	4	3	4	4	60
5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	65
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69

Tabulasi data Budaya organisasi (X<sub>1</sub>)

<b>BUDAYA ORGANISASI X1</b>																
<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>X1</b>	<b>TOTA</b>
<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>	<b>L X1</b>	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	73	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
2	2	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	3	51	
4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	64	
3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	48	
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	43	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	64	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	57	
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	51	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	
4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	64	
3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	57	

3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	52
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	47
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	58
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	57
2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	46
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	55
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	42
4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	1	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	43
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	57
3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	54
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	53
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	43
2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	47
2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	39
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	33
5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	69
3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	71
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	68
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5	2	3	3	2	42
4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	2	50
4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	61
2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	59
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	63
2	3	4	4	4	4	5	2	5	3	4	2	4	5	5	56
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	47
4	5	2	3	4	2	5	4	4	5	4	3	4	5	4	58
2	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	67

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	48
2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	46
4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	54
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	48
3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	2	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	51
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	59
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	47
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	54
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	56
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
1	5	3	1	2	1	4	3	2	2	3	3	3	2	2	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	59
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	51
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	49
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	61
5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	70
4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	71

Tabulasi Data Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

DISIPLIN KERJA X <sub>2</sub>															
X <sub>2</sub> P1	X <sub>2</sub> P2	X <sub>2</sub> P3	X <sub>2</sub> P4	X <sub>2</sub> P5	X <sub>2</sub> P6	X <sub>2</sub> P7	X <sub>2</sub> P8	X <sub>2</sub> P9	X <sub>2</sub> P10	X <sub>2</sub> P11	X <sub>2</sub> P12	X <sub>2</sub> P13	X <sub>2</sub> P14	X <sub>2</sub> P15	TOTA L X <sub>2</sub>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	2	5	5	3	4	4	4	3	3	3	5	3	58
5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	2	5	5	4	67
4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	58
4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	55
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	57
3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	68
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	57
4	5	4	4	4	3	3	3	2	2	4	5	4	4	3	54
3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	49
1	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	34
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	41
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	35
4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	53
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	34

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	52
3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	51
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	50
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	43
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	51
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	55
2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	57
5	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	3	5	4	4	64
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	51
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	70
3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	48
4	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	4	3	3	2	2	2	1	4	3	3	1	2	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	65
2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	35

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	59
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	44
5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	2	3	1	4	2	52
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	49
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	50
5	5	3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	59
2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	3	1	5	3	5	1	3	5	3	5	1	3	5	3	51
5	3	1	2	1	3	2	5	2	2	5	5	5	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	48
5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	62
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	48
2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	2	49
5	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	66
4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	45

3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	53
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	3	3	3	4	4	3	5	5	4	1	3	4	3	4	54
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	63
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	47
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	53
4	4	2	4	3	4	3	4	3	5	2	4	2	2	2	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	33
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	59
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	1	3	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	66
2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	53
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	3	3	54
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	51
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	68
4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	55
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	68
3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	51

## Uji Reliabilitas

### Kinerja (Y)

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,770	16

### Budaya Organisasi (X1)

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,773	16

### Disiplin Kerja (X2)

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,776	16

## Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		166
Normal Parameter	Mean	0,0000000
s <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	6,74019021
Most Extreme Difference	Absolute	0,082
	Positive	0,081
	Negative	-0,082
Test Statistic		0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		0,201
Point Probability		0,000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

### Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,499	2,761		6,701	0,000		
	X1	0,383	0,065	0,435	5,917	0,000	0,534	1,874
	X2	0,294	0,060	0,359	4,888	0,000	0,534	1,874

a. Dependent Variable: Y

### Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,346	3,248		4,725	0,000		
	X1	0,565	0,080	0,556	7,017	0,110	0,507	1,972
	X2	0,147	0,065	0,178	2,242	0,263	0,507	1,972

a. Dependent Variable: Y

### Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.729 <sup>a</sup>	0,531	0,525	5,749	0,531	92,221	2	163	0,000	1,837

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

## Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,499	2,761		6,701	0,000		
	X1	0,383	0,065	0,435	5,917	0,000	0,534	1,874
	X2	0,294	0,060	0,359	4,888	0,000	0,534	1,874

a. Dependent Variable: Y

## Uji parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,499	2,761		6,701	0,000		
	X1	0,383	0,065	0,435	5,917	0,000	0,534	1,874
	X2	0,294	0,060	0,359	4,888	0,000	0,534	1,874

a. Dependent Variable: Y

## Uji simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6096,845	2	3048,423	92,221	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5388,094	163	33,056		
	Total	11484,940	165			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

## Koefisien determinasi

Model Summary <sup>b</sup>											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	.729 <sup>a</sup>	0,531	0,525	5,749	0,531	92,221	2	163	0,000	1,837	

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

<b>Tabel r Product Moment</b>											
<b>Pada Sig.0,05 (Two Tail)</b>											
N	r	N	r	N	r	N	r	N	R	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Tabel t (df = 161-200)  
(N-K-1) K = 2

Pr df	0.2 5 0	0.1 0 0	0.0 5 0	0.02 5 0	0.0 1 0	0.00 5 0	0.00 1 0
16	0.67602	1.2868	1.65437	1.9748	2.3497	2.6067	3.1416
1	0.67601	3	1.65431	1	3	1	2
16	0.67600	1.2868	1.65426	1.9747	2.3495	2.6065	3.1413
2	0.67599	0	1.65420	2	9	2	0
16	0.67598	1.2867	1.65414	1.9746	2.3494	2.6063	3.1409
3	0.67597	7	1.65408	2	4	3	8
16	0.67596	1.2867	1.65403	1.9745	2.3493	2.6061	3.1406
4	0.67595	3	1.65397	3	0	4	7
16	0.67594	1.2867	1.65392	1.9744	2.3491	2.6059	3.1403
5	0.67594	0	1.65392	5	6	5	6
16	0.67594	1.2866	1.65387	1.9743	2.3490	2.6057	3.1400
6	0.67593	7	1.65381	6	2	7	5
16	0.67592	1.2866	1.65376	1.9742	2.3488	2.6055	3.1397
7	0.67591	4	1.65371	7	8	9	5
16	0.67590	1.2866	1.65366	1.9741	2.3487	2.6054	3.1394
8	0.67589	1	1.65361	9	5	1	5
16	0.67589	1.2865	1.65356	1.9741	2.3486	2.6052	3.1391
9	0.67589	8	1.65356	0	2	3	5
17	0.67588	1.2865	1.65351	1.9740	2.3484	2.6050	3.1388
0	0.67587	5	1.65346	2	8	6	6
17	0.67586	1.2865	1.65341	1.9739	2.3483	2.6048	3.1385
1	0.67586	2	1.65336	3	5	9	7
17	0.67585	1.2864	1.65332	1.9738	2.3482	2.6047	3.1382
2	0.67584	9	1.65327	5	2	1	9
17	0.67583	1.2864	1.65322	1.9737	2.3481	2.6045	3.1380
3	0.67583	6	1.65318	7	0	5	1
17	0.67583	1.2864	1.65313	1.9736	2.3479	2.6043	3.1377
4	0.67582	4	1.65309	9	7	8	3
17	0.67581	1.2864	1.65304	1.9736	2.3478	2.6042	3.1374
5	0.67580	1	1.65300	1	4	1	5
17	0.67580	1.2863	1.65296	1.9735	2.3477	2.6040	3.1371
6	0.67579	8	1.65291	3	2	5	8
17	0.67578	1.2863	1.65287	1.9734	2.3476	2.6038	3.1369
7	0.67578	5	1.65287	6	0	9	1
17	0.67578	1.2863		1.9733	2.3474	2.6037	3.1366

8	0.67577	3	1.65283	8	8	3	5
17	0.67576	1.2863	1.65279	1.9733	2.3473	2.6035	3.1363
9	0.67576	0	1.65275	1	6	7	8
18	0.67575	1.2862	1.65271	1.9732	2.3472	2.6034	3.1361
0		7		3	4	2	2
18	0.67574	1.2862	1.65267	1.9731	2.3471	2.6032	3.1358
1	0.67574	5	1.65263	6	3	6	7
18	0.67573	1.2862	1.65259	1.9730	2.3470	2.6031	3.1356
2	0.67572	2	1.65255	8	1	1	1
18	0.67572	1.2861	1.65251	1.9730	2.3469	2.6029	3.1353
3		9		1	0	6	6
18		1.2861		1.9729	2.3467	2.6028	3.1351
4		7		4	8	1	1
18		1.2861		1.9728	2.3466	2.6026	3.1348
5		4		7	7	7	7
18		1.2861		1.9728	2.3465	2.6025	3.1346
6		2		0	6	2	3
18		1.2861		1.9727	2.3464	2.6023	3.1343
7		0		3	5	8	8
18		1.2860		1.9726	2.3463	2.6022	3.1341
8		7		6	5	3	5
18		1.2860		1.9726	2.3462	2.6020	3.1339
9		5		0	4	9	1
19		1.2860		1.9725	2.3461	2.6019	3.1336
0		2		3	3	5	8
19		1.2860		1.9724	2.3460	2.6018	3.1334
1		0		6	3	1	5
19		1.2859		1.9724	2.3459	2.6016	3.1332
2		8		0	3	8	2
19		1.2859		1.9723	2.3458	2.6015	3.1329
3		5		3	2	4	9
19		1.2859		1.9722	2.3457	2.6014	3.1327
4		3		7	2	1	7
19		1.2859		1.9722	2.3456	2.6012	3.1325
5		1		0	2	8	5
19		1.2858		1.9721	2.3455	2.6011	3.1323
6		9		4	2	5	3
19		1.2858		1.9720	2.3454	2.6010	3.1321
7		6		8	3	2	2
19		1.2858		1.9720	2.3453	2.6008	3.1319
8		4		2	3	9	0

19		1.2858		1.9719	2.3452	2.6007	3.1316
9		2		6	3	6	9
20		1.2858		1.9719	2.3451	2.6006	3.1314
0		0		0	4	3	8

**F tabel ( N-K-1) K = 3**

<b>df</b>	<b>df untuk pembilang (N1)</b>
-----------	--------------------------------



<b>173</b>	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
<b>174</b>	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
<b>175</b>	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
<b>176</b>	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
<b>177</b>	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
<b>178</b>	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72

**Tabel DW**

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
137	1.7062	1.7356	1.6914	1.7506	1.6765	1.7659	1.6613	1.7813	1.6461	1.7971
138	1.7073	1.7365	1.6926	1.7514	1.6778	1.7665	1.6628	1.7819	1.6476	1.7975
139	1.7084	1.7374	1.6938	1.7521	1.6791	1.7672	1.6642	1.7824	1.6491	1.7979
140	1.7095	1.7382	1.6950	1.7529	1.6804	1.7678	1.6656	1.7830	1.6507	1.7984
141	1.7106	1.7391	1.6962	1.7537	1.6817	1.7685	1.6670	1.7835	1.6522	1.7988
142	1.7116	1.7400	1.6974	1.7544	1.6829	1.7691	1.6684	1.7840	1.6536	1.7992
143	1.7127	1.7408	1.6985	1.7552	1.6842	1.7697	1.6697	1.7846	1.6551	1.7996
144	1.7137	1.7417	1.6996	1.7559	1.6854	1.7704	1.6710	1.7851	1.6565	1.8000
145	1.7147	1.7425	1.7008	1.7566	1.6866	1.7710	1.6724	1.7856	1.6580	1.8004
146	1.7157	1.7433	1.7019	1.7574	1.6878	1.7716	1.6737	1.7861	1.6594	1.8008
147	1.7167	1.7441	1.7030	1.7581	1.6890	1.7722	1.6750	1.7866	1.6608	1.8012
148	1.7177	1.7449	1.7041	1.7588	1.6902	1.7729	1.6762	1.7871	1.6622	1.8016
149	1.7187	1.7457	1.7051	1.7595	1.6914	1.7735	1.6775	1.7876	1.6635	1.8020
150	1.7197	1.7465	1.7062	1.7602	1.6926	1.7741	1.6788	1.7881	1.6649	1.8024
151	1.7207	1.7473	1.7072	1.7609	1.6937	1.7747	1.6800	1.7886	1.6662	1.8028
152	1.7216	1.7481	1.7083	1.7616	1.6948	1.7752	1.6812	1.7891	1.6675	1.8032
153	1.7226	1.7488	1.7093	1.7622	1.6959	1.7758	1.6824	1.7896	1.6688	1.8036
154	1.7235	1.7496	1.7103	1.7629	1.6971	1.7764	1.6836	1.7901	1.6701	1.8040
155	1.7244	1.7504	1.7114	1.7636	1.6982	1.7770	1.6848	1.7906	1.6714	1.8044
156	1.7253	1.7511	1.7123	1.7642	1.6992	1.7776	1.6860	1.7911	1.6727	1.8048
157	1.7262	1.7519	1.7133	1.7649	1.7003	1.7781	1.6872	1.7915	1.6739	1.8052
158	1.7271	1.7526	1.7143	1.7656	1.7014	1.7787	1.6883	1.7920	1.6751	1.8055
159	1.7280	1.7533	1.7153	1.7662	1.7024	1.7792	1.6895	1.7925	1.6764	1.8059
160	1.7289	1.7541	1.7163	1.7668	1.7035	1.7798	1.6906	1.7930	1.6776	1.8063
161	1.7298	1.7548	1.7172	1.7675	1.7045	1.7804	1.6917	1.7934	1.6788	1.8067
162	1.7306	1.7555	1.7182	1.7681	1.7055	1.7809	1.6928	1.7939	1.6800	1.8070
163	1.7315	1.7562	1.7191	1.7687	1.7066	1.7814	1.6939	1.7943	1.6811	1.8074

164	1.7324	1.7569	1.7200	1.7693	1.7075	1.7820	1.6950	1.7948	1.6823	1.8078
165	1.7332	1.7576	1.7209	1.7700	1.7085	1.7825	1.6960	1.7953	1.6834	1.8082
166	1.7340	1.7582	1.7218	1.7706	1.7095	1.7831	1.6971	1.7957	1.6846	1.8085
167	1.7348	1.7589	1.7227	1.7712	1.7105	1.7836	1.6982	1.7961	1.6857	1.8089
168	1.7357	1.7596	1.7236	1.7718	1.7115	1.7841	1.6992	1.7966	1.6868	1.8092
169	1.7365	1.7603	1.7245	1.7724	1.7124	1.7846	1.7002	1.7970	1.6879	1.8096
170	1.7373	1.7609	1.7254	1.7730	1.7134	1.7851	1.7012	1.7975	1.6890	1.8100
171	1.7381	1.7616	1.7262	1.7735	1.7143	1.7856	1.7023	1.7979	1.6901	1.8103
172	1.7389	1.7622	1.7271	1.7741	1.7152	1.7861	1.7033	1.7983	1.6912	1.8107
173	1.7396	1.7629	1.7279	1.7747	1.7162	1.7866	1.7042	1.7988	1.6922	1.8110
174	1.7404	1.7635	1.7288	1.7753	1.7171	1.7872	1.7052	1.7992	1.6933	1.8114
175	1.7412	1.7642	1.7296	1.7758	1.7180	1.7877	1.7062	1.7996	1.6943	1.8117
176	1.7420	1.7648	1.7305	1.7764	1.7189	1.7881	1.7072	1.8000	1.6954	1.8121
177	1.7427	1.7654	1.7313	1.7769	1.7197	1.7886	1.7081	1.8005	1.6964	1.8124
178	1.7435	1.7660	1.7321	1.7775	1.7206	1.7891	1.7091	1.8009	1.6974	1.8128

## DOKUMENTASI







**SURAT KEPUTUSAN**

Nomor : 1257 / KEP / IL.3/AU/E/2024

TENTANG :

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI  
TAHUN AKADEMIK 2024 / 2025

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

- Mengingat :
1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;
  2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
  3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan;

- Mengingat :
1. AD dan ART Muhammadiyah
  2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
  3. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan.
  4. Statuta UM Sumbar Tahun 2020
  5. SK Akreditasi Nomor : 013/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009.
  6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qaedah PTM

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan  
Pertama :
- Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini;
- |        |                |
|--------|----------------|
| Nama   | : Jevani Aulia |
| Bp/NPM | : 21070001     |
| Prodi  | : Manajemen    |

Judul Tugas Akhir/Skripsi :  
**Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai di Puskesmas Tarok Payakumbuh Utara**

- Kedua : Menunjuk :
1. Leli Suwita, SE, MM Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
  2. Usmiar, SE, M.Si Ditugaskan Sebagai Pembimbing II
- Ketiga : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah. Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Padang  
Pada tanggal : 27 Rabiul Akhir 1446  
30 Oktober 2024



Dekan  
**Jimmu Puteri Sari, S.E., M. Si**  
NIDN. 1019098502

- Tembusan:
1. Rektor UM Sumbar
  2. Yang bersangkutan
  3. Arsip



SUMATERA  
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
**FAKULTAS EKONOMI**

Kampus 1 : Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tangah, Padang

Nomor : 1257 / KEP /II.3/AU/F/2024  
Lamp. : 1 lembar  
Hal : **Pembimbing Skripsi**

Padang, 27 Rabiul Akhir 1446  
30 Oktober 2024

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.

1. **Leli Suwita, SE, MM**
2. **Usmiar, SE, M.Si**

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UM Sumbar  
di  
Padang

*Assalammu 'alaikum wr. wb.*

Kami sampaikan kepada Bapak/Ibuk/Sdr. bahwa mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan menulis skripsi dengan baik. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr. menjadi pembimbing skripsi atas nama :

Nama : **Jevani Aulia**  
N I M : **21070001**  
Program Studi : **Manajemen**  
Jenjang Program : **Strata 1 (S1)**  
Dengan Judul : ***Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tarok Payakumbuh Utara***

Selanjutnya setiap kegiatan konsultasi bimbingan skripsi, supaya Bapak/Ibuk/Sdr. Untuk mengisi daftar kegiatan konsultasi (terlampir). Yang nantinya dikirim ke Kopertis Wilayah X.

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibuk/Saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Saudara diucapkan terima kasih.

*Wabillaahi taufiq walhidayah*  
*Wassalammu 'alaikum wr. wb.*



Dekan

**Immu Puteri Sari, S.E., M. Si**  
NIDN. 1019098502

**DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Jevani Aulia  
 N.I.M : 21070001  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Program : S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tarok Payakumbuh Utara

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	19/11-21	latur Geleang, kean	SA	
2.	21/11	kean dan metode kulin	SA	
3.	26/11-20	perbaikan penulisan		SA
4.	3/12-24	ACC Sempro		SA
5.	6/12-24	Acc syms	SA	
6.	20/1-25	perbaikan bab IV		SA
7.	22/1-25	ACC Sempras		SA
8.	28/01-25	Perbaikan Penulisan	SA	
9.	29/01-25	Acc kulis	SA	
10.				

Padang,

Dekan



Immu Puteri Sari, S.E., M. Si  
 NIDN. 1019098502



**DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Jevani Aulia  
 NIM : 21070001  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Program : S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tarok Payakumbuh Utara

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	17/02 <sup>25</sup>	Ace kompre		
2.	17/02 <sup>25</sup>	Ace kompre		
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

Padang.



Dekan

**Immu Puteri Sari, S.E., M. Si**  
 NIDN. 1019098502

**PERSETUJUAN SEMINAR HASIL / PROPOSAL**

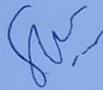
Telah disetujui untuk Seminar Proposal

**"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PSM"**

Nama : **Jevani Aulia**  
NIM : **21070001**  
Program Studi : **Manajemen**

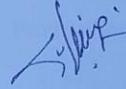
Disetujui Oleh

Pembimbing I



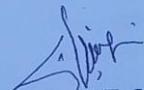
**Leli Suwita, SE, MM**  
Padang, 07 Desember 2024

Pembimbing II



**Usmiar, SE, M.Si**  
Padang, 07 Desember 2024

Mengetahui,  
Ketua Prodi



**Usmiar, SE, M.Si**  
Padang, 07 Desember 2024

PERSETUJUAN SEMINAR HASIL / PROPOSAL

Telah disetujui Untuk Seminar Hasil

**"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PADA PRAMUGARA/I  
DIVISI TRANS PADANG PERUSAHAAN UMUM DAERAH PSM"**

Nama : **Jevani Aulia**  
NIM : **21070001**  
Program Studi : **Manajemen**

Disetujui Oleh

Pembimbing I



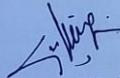
**Leli Suwita, SE, MM**  
Padang, 24 Januari 2025

Pembimbing II



**Usmiar, SE, M.Si**  
Padang, 24 Januari 2025

Mengetahui,  
Ketua Prodi



**Usmiar, SE, M.Si**  
Padang, 24 Januari 2025

PERSETUJUAN UJIAN KOPREHENSIF

Telah disetujui untuk ujian komprehensif

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PADA PRAMUGARA/I DIVISI TRANS PADANG  
PERUSAHAAN UMUM DAERAH PADANG SEJAHTERA MANDIRI”**

Nama : JEVANI AULIA  
NIM : 21070001  
Program Studi : MANAJEMEN

Disetujui Oleh

Pembimbing I



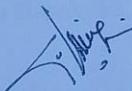
LELI SUWITA S.E.,MM  
Padang, 17 Februari 2025

Pembimbing II



USMIAR S.E.,M.Si  
Padang, 17 Februari 2025

Mengetahui,  
Ketua Prodi



USMIAR S.E.M.Si  
Padang, 17 Februari 2025

Nomor : 053 /II.3.AU/F/2025  
Lamp. : Proposal Penelitian  
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Padang, 13 Januari 2025 M  
12 Rajab 1446 H

Kepada Yth.  
**Pimpinan Divisi Trans Padang Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera  
Mandiri**  
Di  
Tempat

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dalam rangka menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, maka setiap mahasiswa diharuskan melakukan penelitian ke lapangan untuk penulisan skripsi.

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini untuk dapat melakukan penelitian dan pengambilan data pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, dengan data mahasiswa :

Nama	: Jevani Aulia
NIM	: 21070001
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Program	: Strata Satu (S1)
Judul Skripsi	: Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pramugara/i Divisi Transpadang Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri
Waktu Penelitian	: 13 Januari - 13 Februari 2025
No Hp	: 083180704213

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibu, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

*Wabillaahi taufiq walhidayah  
Wassalammu'alaikum wr. wb.*



**Puteri Sari, S.E., M. Si**  
NIDN. 1019098502

Tembusan :

1. Rektor UM Sumatera Barat
2. Peringgal

Nomor : 305/DIR-PSM/XI-2024

Hal : *Jawaban Atas Surat Izin Melakukan Penelitian*

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat  
Ibu Immu Puteri Sari, S.E., M.Si  
Di Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ilham Ulta Perkasa, S.E

Jabatan : Direktur Umum

Menerangkan bahwa :

Nama : Jeveni Aulia

NPM : 21070001

Mahasiswa : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat tugas akhir/skripsi dengan judul :

*"Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pramugara Divisi Trans Padang)"*

Demikian surat ini kami sampaikan, dapat digunakan sebagai mana mestinya terimakasih.

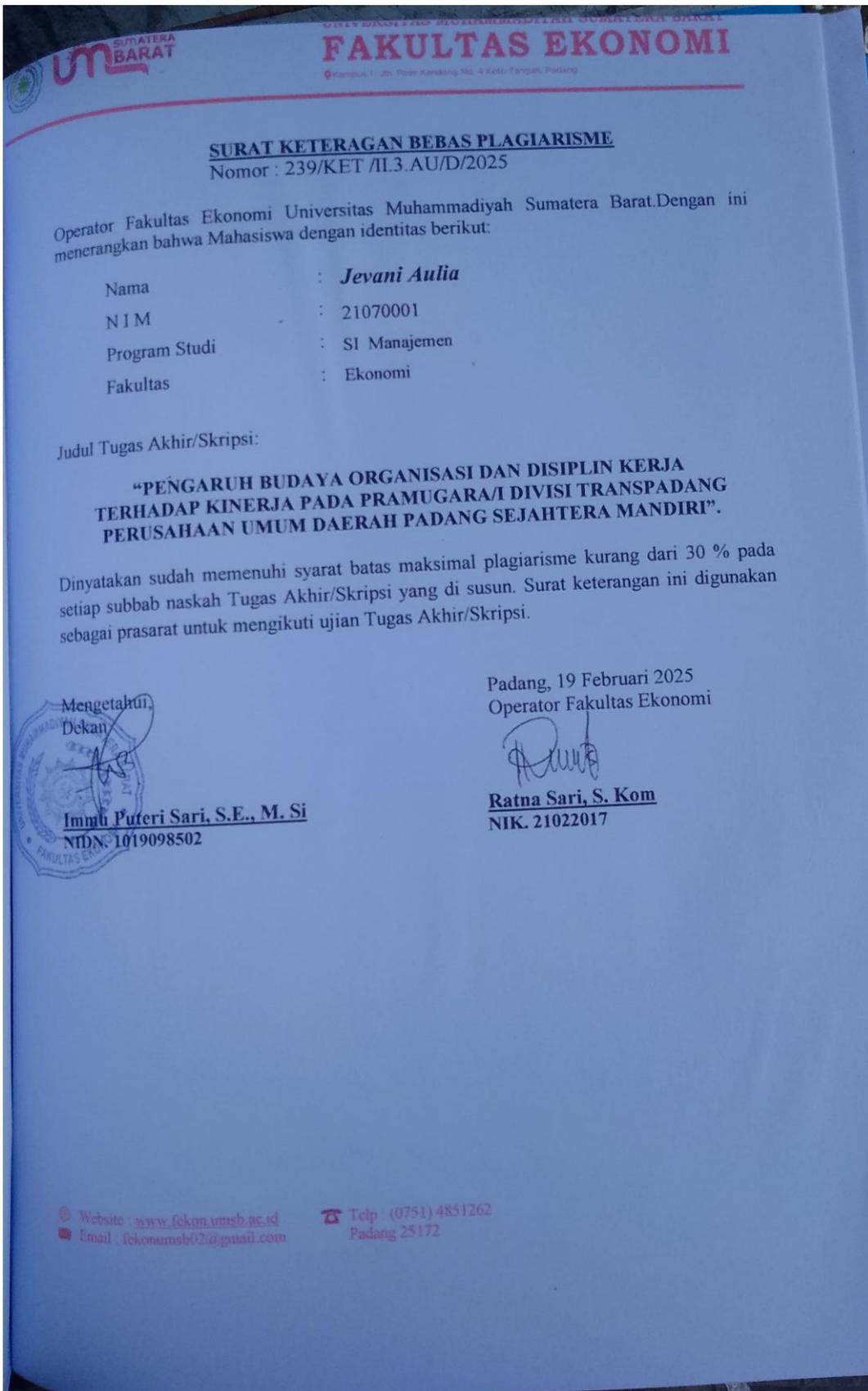
Padang, 15 November 2024

Perumda Padang Sejahtera Mandiri



Ilham Ulta Perkasa, S.E  
Direktur Umum

Tembusan  
1. Lampiran



# FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1 - Jln. Pahlawan Negeri No. 4 Kota Tinggi, Padang

## SURAT KETERAGAN BEBAS PLAGIARISME Nomor : 239/KET /IL3.AU/D/2025

Operator Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	:	<b>Jevani Aulia</b>
N I M	:	21070001
Program Studi	:	SI Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi

Judul Tugas Akhir/Skripsi:

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PRAMUGARA/I DIVISI TRANSPADANG PERUSAHAAN UMUM DAERAH PADANG SEJAHTERA MANDIRI”.**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme kurang dari 30 % pada setiap subbab naskah Tugas Akhir/Skripsi yang di susun. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasarat untuk mengikuti ujian Tugas Akhir/Skripsi.

Mengetahui,  
Dekan




**Immi Puteri Sari, S.E., M. Si**  
NIDN: 1019098502

Padang, 19 Februari 2025  
Operator Fakultas Ekonomi

**Ratna Sari, S. Kom**  
NIK. 21022017

Website : [www.fekon.umsb.ac.id](http://www.fekon.umsb.ac.id)  
Email : [fekonumsb02@gmail.com](mailto:fekonumsb02@gmail.com)

Telp : (0751) 4851262  
Padang 25172