

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
CIMB NIAGA CABANG PEMUDA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

DEBBY KARINA

148320327



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

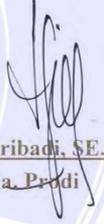
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank CIMB
Niaga Cabang Pemuda Medan
Nama : DEBBY KARINA
NPM : 148320327
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE.M.Si
Pembimbing I


Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II


Dr. Hsan Efendi, SE.M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Pradi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 25/Februari/2019

HALAMAN PERNYATAAN

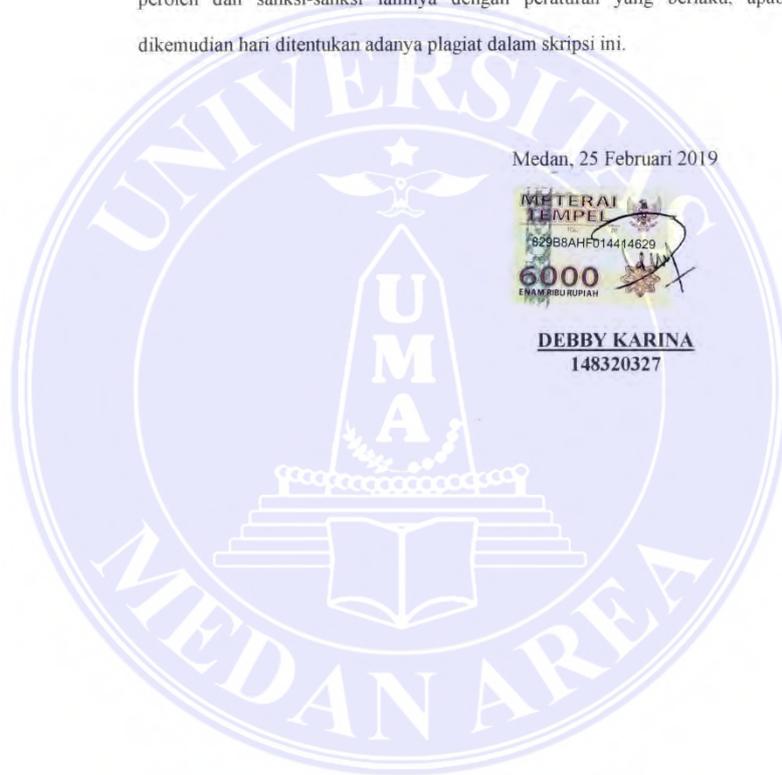
Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 Februari 2019



DEBBY KARINA
148320327



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Cimb Niaga Cabang Pemuda Medan 2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Cimb Niaga Cabang Pemuda Medan 3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Cimb Niaga Cabang Pemuda Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Bank Cimb Niaga Cabang Pemuda Medan. sebanyak 75 orang dan sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* yang diperoleh sebanyak 75 orang karyawan. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen ; studi dokumentasi dan wawancara (interview), serta angket (kuesioner). Dalam menganalisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana t-hitung ditunjukkan dengan nilai 6,885 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana t-hitung ditunjukkan dengan nilai 4,856 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,05$. Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 73,164, signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Budaya organisasi dan disiplin kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to study: 1. Is the organization positive and significant culture on the performance of employees at PT. Bank Cimb Niaga Branch Youth Medan 2. Is the work discipline positive and significant to the performance of employees of PT. Cimb Niaga Bank Branch Pemuda Medan 3. Is the organizational culture and work discipline positive and significant to the performance of employees at PT. Bank Cimb Niaga Branch Pemuda Medan.

The population in this study was the company PT. Bank Cimb Niaga Branch Pemuda Medan. A total of 75 people and samples using total sampling techniques obtained as many as 75 employees. To receive data in the preparation of this thesis, the author uses the instrument; comparative studies and interviews (interviews), as well as questionnaires (questionnaires). In analyzing data using multiple linear regression, classic assumption test and hypothesis test.

Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that it is related to the organization that has a positive and significant influence on employee performance. Where a positive assessment with a value of 0.622 and significant with $0,000 < 0.05$. Positive work discipline has a significant effect on employee performance, while positive positive assessment is 0.491 and significance is $0,000 < 0.05$. Positive and significant organizational performance on employee performance, while positive assessment with a value of 73.164, significant participation with $0.000 < 0.05$.

Keywords: Organizational culture and work discipline and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberikan kelancaran serta kemudahan. Shalawat beriring salam semoga senantiasa terlimpah dan tcurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga beserta para sahabatnya yang telah mndahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya.

Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank CIMB Niaga Cabang Pemuda Medan”**. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Medan Area. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak akan lepas dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian ini. Semua ini masih jauh dari kata sempurna bagi penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya, yakni Ayahanda dan Ibunda Tercinta atas jerih payah dan do'a nya selama ini kepada penulis yang terus menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini. Selanjutnya atas dorongan dan batuan dari berbagai pihak secara moril dan meteril dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih setinggi – tingginya dan tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof.Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi, SE, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini..
5. Ibu Dra. Isnaniah Laili KS, M.MA selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Teddy Pribadi SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dan Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal dan Sidang Meja Hijau.
7. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

8. Pimpinan, Staff, dan Karyawan PT.Bank Cimb Niaga Cabang Pemuda Medan yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat dan Teman-Teman seperjuangkanku Manajemen '14 Malam Ganjil dan Genap , terimakasih atas kesetiaan dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
10. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis pun bersedia dalam menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian yang selanjutnya.

Wassalam,
Medan, Februari 2019

Debby Karina
148320327

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Budaya Organisasi	6
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	6
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	7
2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	9
2.1.4 Pembentukan Budaya Organisasi	11
2.1.5 Indikator Budaya Organisasi	13
2.2 Disiplin Kerja	14
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja	18
2.3 Kinerja	19
2.3.1 Pengertian kinerja	19
2.3.2 Penilaian dan Pengukuran Kinerja.....	20
2.3.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja.....	21
2.3.4 Indikator kinerja	21
2.4 Peneliti terdahulu	22

2.5	Kerangka konseptual	24
2.6	Hipotesis penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis penelitian	26
3.2	Lokasi penelitian	26
3.3	Waktu penelitian	26
3.4	Populasi dan sampel	27
3.5	Pengukuran Variabel	28
3.6	Definisi operasional variabel	28
3.7	Sumber dan teknik penelitian	29
3.8	Uji Instrumen	31
3.9	Uji Asumsikalasik	32
3.10	Uji Hipotesis	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil penelitian	36
4.1.1	Sejarah perusahaan	36
4.1.2	Visi dan misi	38
4.1.3	Struktur organisasi	39
4.1.4	Uraian Tugas	40
4.1.5	Penyajian data responden	43
4.2	Uji instrumen	46
4.3	Uji asumsi klasik	50
4.4	Uji hipotesis	55
4.4.1	Uji simultan (Uji F)	55
4.4.2	Uji parsial (Uji t)	56
4.4.3	Koefisien determinasi R^2	57
4.5	Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	60
5.2	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		68
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Peneliti terdahulu	23
Tabel 3.1	Waktu penelitian	26
Tabel 3.2	Definisi operasional variabel	28
Tabel 4.1	Komposisi responden menurut usia	44
Tabel 4.2	Komposisi responden menurut pendidikan	45
Tabel 4.3	Komposisi responden menurut jenis kelamin	45
Tabel 4.4	Uji validitas variabel budaya organisasi	47
Tabel 4.5	Uji reliabilitas variabel budaya organisasi	47
Tabel 4.6	Uji validitas variabel disiplin kerja	48
Tabel 4.7	Uji reliabilitas variabel disiplin kerja	48
Tabel 4.8	Uji validitas variabel kinerja	49
Tabel 4.9	Uji validitas reliabilitas variabel kinerja	49
Tabel 4.10	Uji normalitas	52
Tabel 4.11	Uji multikolonitas	53
Tabel 4.12	Uji Uji F (Simultan)	55
Tabel 4.13	Uji t (Parsial)	56
Tabel 4.14	Uji Determinasi Koefisien	57

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur organisasi	39
Gambar 4.2 Histogram	50
Gambar 4.3 Uji normalitas PP	51
Gambar 4.4 Uji heteroskedasitas	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi perlu merencanakan strategi menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Hal mengenai kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi. Pentingnya kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu, kinerja organisasi yang optimal, selalu dihadapkan pada permasalahan yang terkait dengan kinerja. Kinerja merupakan fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh faktor -faktor intern dan ekstern organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan agar karyawan memiliki nilai-nilai, norma, kepercayaan, agresif di dalam bekerja, serta menjaga stabilitas kerja dan juga menjadi pedoman yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan. PT. Bank Cimb Niaga Cabang Pemuda Medan para karyawan masih belum mampu menjaga kepercayaan, serta menjaga

stabilitas di dalam bekerja. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu karyawan, peredam konflik dan motivator karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu pemikiran yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi dan pola perilaku yang ditaati (Darsono 2010:262). PT. Bank Cimb Niaga Cabang Pemuda Medan memiliki budaya organisasi yang akan dijadikan pedoman dan arahan untuk ditaati dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Namun secara informal telah muncul masalah di dalam organisasi tersebut yang mengakibatkan perilaku dari karyawan yang kurang menjaga kepercayaan di dalam bekerja, serta belum mampu menjaga stabilitas di dalam bekerja, sehingga peran perusahaan dituntut agar mampu memberikan stimulus kepada karyawan seperti pemberian bonus sebagai bentuk penghargaan dari kerja keras para karyawan. Dengan begitu, karyawan akan terpacu untuk bekerja lebih giat dan lebih mendisiplinkan diri serta dengan diberikannya penghargaan tersebut, karyawan akan lebih mendedikasikan dirinya kepada perusahaan. Artinya kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja unit kerja yang bekerja dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi menunjukkan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuannya, atasan membagi pekerjaan ke dalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan atas kinerja karyawan dalam mencapai target yang diharapkan, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu menaati peraturan perusahaan. Hal yang menjadi masalah bagi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini yaitu mengenai peraturan perusahaan yang berubah-ubah dikarenakan adanya rolling kepala cabang di perusahaan. Peraturan yang dimaksud berubah seperti absensi kerja dan sistem administrasi. Untuk absensi kerja yang biasanya jam 08.20 menjadi 08.00, dan untuk sistem administrasi mengenai pembuatan laporan dan berkas. Dari peraturan yang berubah-ubah mengakibatkan karyawan harus beradaptasi lagi dalam menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Bank Cimb Niaga Cabang Pemuda Medan para karyawan memiliki kualitas yang rendah, kualitas kerja yang rendah tersebut dapat dilihat melalui karyawan yang diinginkan perusahaan ini diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan perusahaan. Namun berdasarkan kenyataan masih ada karyawan yang kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja seperti sering melakukan kesalahan dalam disiplin

kerja yaitu masih kurangnya disiplin dalam ketepatan waktu dalam masuk kerja dan juga budaya organisasi yang masih kurangnya yaitu pemimpin yang masih kurang dekat dengan karyawan sehingga kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan. Sehingga Penulis tertarik untuk memilih dan membahas masalah tentang judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Cimb Niaga Cabang Pemuda Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank cimb niaga cabang pemuda medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank cimb niaga cabang pemuda medan?
3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank cimb niaga cabang pemuda medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank cimb niaga cabang pemuda medan.

2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank cimb niaga cabang pemuda medan.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank cimb niaga cabang pemuda medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. bank cimb niaga cabang pemuda medan.
2. Bagi perusahaan, sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. bank cimb niaga cabang pemuda medan melalui perbaikan budaya organisasi dan disiplin kerja.
3. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasana perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan variabel. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan akademisi yang memiliki ketertarikan meneliti dibidang yang sama.
4. Bagi pihak lain, peneliti ini dapat bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran dan referensi bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan perbandingan dan mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang nantinya akan menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Harvey dan Brown (Terjemahan Cahyono dalam Bahan Bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis, 2009:135) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma - norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai - nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota - anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi. 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 integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113). Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai -nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan.

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Tika (2008:14) dalam bukunya yang berjudul “Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”, menyatakan bahwa terdapat 10 fungsi utama budaya organisasi, diantaranya :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi ataupun perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

4. Sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.
5. Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan - perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.
6. Membentuk perilaku bagi anggota - anggota organisasi. Fungsi ini dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.
7. Sebagai saran untuk menyelesaikan masalah - masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
9. Sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antaranggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek - aspek komunikasi yang mencakup kata - kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.

10. Sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi dapat juga menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal. Oleh karena itu, fungsi budaya organisasi sebagai pedoman kontrol dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi melalui nilai-nilai dan norma yang dianut untuk lebih berinovasi. Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins 2006:10 dengan bukunya yang berjudul “Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”, menyatakan bahwa terdapat 10 karakteristik budaya organisasi, diantaranya :

1. Inisiatif Individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif

untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi ataupun perusahaan.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

7. Identitas

Identitas dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam

perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8. Sistem imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

10. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

2.1.4 Pembentukan Budaya Organisasi

Ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi. Deal & Kennedy 2010 dalam bukunya *Corporate Culture: The Roles and Ritual of Corporate*, membagi lima unsur sebagai berikut :

1. Lingkungan usaha

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan.

Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan organisasi agar bisa berhasil.

Lingkungan usaha yang terpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, pemasok, teknologi, kebijakan, pemerintah, dan lain-lain. Maka dari itu, organisasi harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut antara lain seperti kebijakan penjualan penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

2. Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan atau misi organisasi. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi antara lain dapat berupa slogan atau motto yang dapat berfungsi sebagai jati diri bagi orang yang berada dalam organisasi karena adanya rasa istimewa yang berbeda dengan organisasi lainnya, dan dapat dijadikan harapan konsumen terhadap perusahaan untuk memperoleh kualitas produk dan pelayanan yang baik.

3. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh panutan yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan tersebut bisa berasal dari pendiri perusahaan, manajer, kelompok organisasi ataupun perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Pahlawan ini bisa menumbuhkan

idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau dalam masalah

organisasi.

4. Ritual

Ritual merupakan deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu, tujuan apakah yang penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan. Acara-acara rutin ini diselenggarakan oleh organisasi-organisasi setiap tahunnya dalam rangka memberikan penghargaan bagi anggotanya. Contohnya, seperti karyawan yang tidak pernah absen, pemberi saran yang membangun, pelayanan terbaik, dan sebagainya.

5. Jaringan budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer.

2.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2010:5) bahwa, ada 6 (enam) indikator budaya organisasi yaitu :

1. Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota dan organisasi.

3. Pemimpin dan kelompok

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi atau perusahaan terdapat dua masalah pokok yang sering muncul yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integritas internal.

5. Berbagi nilai

Dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi orang lain.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin "*Disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan berkembangnya zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Selama ini kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, sehingga banyak pengertian disiplin yang berbeda antara ahli yang satu dengan yang lainnya. Menurut Rivai (2009:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, indikator dari disiplin kerja adalah : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Dari definisi yang dikemukakan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau

sekelompok orang terhadap peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

2.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-

terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak karyawan yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut siagian (2008:218), indicator pengukuran disiplin kerja karyawan adalah :

1. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi : a)Ketetapan waktu dalam melaksanakan tuga, b)Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas;
2. Ketaatan terhadap perturan yang telah ditetapkan, meliputi : a)Ketaatan pada jam kerja, b)Ketaatan terhadap pimpinan, c)Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja;
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi : a)Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, b)Mengevaluasi hasil pekerjaan, c)Keberanian menerima resiko kesalahan;
4. Sanksi hukum

Kesetiaan / patuh pada peraturan dan tata terrib yang ada. tata tertib yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organsasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

5. Ketegasan

Dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku ditempat kerja yang dilakukan secara rela

dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Dessler dalam Indraswari (2011:31) mengatakan kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Menurut Mathis Robert dan Jackson Jhon (2009: 378) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, pegawai yang ada dalam perusahaan atau badan pemerintahan merupakan orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya untuk mendukung perusahaan. Menurut Robbins (2007: 294) Kinerja adalah dua individu atau lebih berinteraksi dan saling bergantung, yang menggabungkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:196) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2015:11). Sedangkan menurut wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

2.3.2 Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Hasibuan (2006:87) “Penilaian kinerja pegawai adalah memulai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan”. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:69) “Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditegaskan kepadanya.

Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Mulyadi (2008:416) adalah :

1. Pengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui potivasi karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan urian tentang penilaian kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau laporan manajemen, bagaimana bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak hanya berpengaruh oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula dengan kemampuannya, seperti : pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana s

Seseorang merasakan peran yang dibawakan menurut Rivai (2006: 563) :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2009: 56) kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi, loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang besar.

2. Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan dapat menjadi tolak ukur kinerja.

3. Kerja sama

Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain, sehingga pekerjaan semakin membaik.

4. Efektivitas dan efisien

Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus berjalan secara efektif dan efisien agar dapat meningkatkan kinerjanya.

5. Tanggung jawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hubungan antara variabel diatas, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

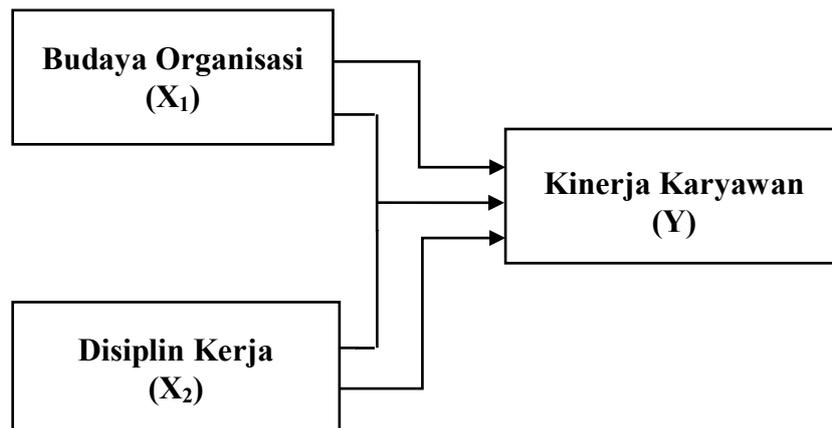
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nafali (2011)	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Carsurindo Superintendent Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent Medan
2	Andreani (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama Medan.
3	Nugroho (2010)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta

4	Adi (2012)	Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi
5	Maissy (2017)	Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat medan sunggal	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat medan sunggal

Hasil kajian penulis, 2018

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008:54) Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Jonathan (2007) “*Structural equation modeling (SEM)* merupakan satu metode analisis dalam riset yang menggunakan pendekatan kuantitatif”.



Gambar II.2 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank cimb niaga cabang pemuda medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank cimb niaga cabang pemuda medan.
3. Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank cimb niaga cabang pemuda medan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatannya yaitu kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan instrumen daftar pernyataan atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan *cross sectional*.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada PT. Bank CIMB Niaga Cabang Pemuda Medan Jalan pemuda no. 14 A-B Kel. Aur Kec. Medan Maimun Kota Medan Sumatera Utara 20212.

3.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dilakukan pada bulan Agustus 2018 sampai dengan bualan Februari 2019.

**Tabel 3.1
Waktu penelitian**

Keterangan	Agt	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
Penyusunan Proposal							
Seminar Proposal							
Pengumpulan Data							
Analisis Data							
Seminar Hasil							
Pengajuan Sidang							
Meja Hijau							

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008;72) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan pada PT. bank cimb niaga cabang pemuda medan yang berjumlah 75 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 75 orang karyawan pada PT. bank cimb niaga cabang pemuda medan.

Berikut nama jabatan beserta jumlah karyawan pada PT. bank cimb niaga cabang pemuda medan :

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Branch Operational Sitem Manajer (BOSM)	1
2	Service Officer (SO)	2
3	Customer Service (CS)	5
4	Teller	5
5	Relationship Manajer (RM)	10
6	Mortgage Loan (Marketing KPR)	10
7	Small Medium Enterprise (SME)	20
8	Human Resouch Development (HRD)	7
9	Collection	15
Total		75

3.5 Pengukuran Variabel

Adapun dalam mengukur variabel penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono adalah sebagai berikut; “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

3.6 Defenisi Operasional Variabel

Secarah keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operai variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	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 integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113)	1. Asumsi dasar 2. Keyakinan yang dianut 3. Pemimpin atau kelompok 4. Pedoman mengatasi masalah 5. Berbagi nilai	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009:825)	1. Penggunaan waktu secara efektif 2. Kekuatan terhadap perturan 3. Tanggung jawab 4. Sanksi hukuman 5. Ketegasan	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah dua individu atau lebih berinteraksi dan saling bergantung, yang menggabungkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Robbins, 2007: 294)	1. Loyalitas 2. Prestasi kerja 3. Kerja sama 4. Efektif dan efisien 5. Tanggung jawab	Likert
----------------------	--	---	--------

3.7 Sumber dan Teknik Penelitian

3.7.1 Sumber Data Penelitian

Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi).

3.7.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

Data Sekunder :

1. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

3. Pengamatan (*observasi*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit – unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan – pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

4. Wawancara (*interview*)

Memperoleh atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung atau secara lisan terhadap orang – orang yang dapat memberikan keterangan – keterangan yang erat kaitannya dengan masalah – masalah yang penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

5. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan – pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Kurang setuju”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak setuju”, diberi nilai 2

- e. Jawaban “Sangat tidak setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2009:137) mengemukakan bahwa “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur”. Berdasarkan definisi diatas, maka validitas berarti karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek.

Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian ini menggunakan program SPSS dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi, untuk menguji koefisien korelasi ini digunakan taraf signifikansi 5% dan jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk melihat apakah alat yang digunakan menunjukkan konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2008:106), Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian terhadap hasil kuesioner ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik Alpha Cronbach. Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5%, jika $r_{\alpha} > 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Penghitungan dengan menggunakan program SPSS 21.

3.9 Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 21.00 for window* yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Disiplin Kerja

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas adalah asumsi bahwa nilai Y tiap X tertentu didistribusikan secara normal disekitar rata-ratanya. Dalam model regresi linear, asumsi ini menandakan bahwa distribusi dari error sampling adalah normal. Uji normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau baik.

3.10.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi akan ditemukan korelasi antar variabel bebas, istilah multikolonieritas digunakan untuk menunjukkan ada hubungan linear antara variabel bebas dalam model regresi. Jika pada model mengandung multikolonieritas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi sesama variabel bebas adalah nol.

3.10.3 Uji Heterokridastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedstisitas.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Koefisien Determinasi (R_2)

Digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas yang akan di masukkan ke dalam model, dalam menjelaskan variabel terkait. Nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu ($0 < R_2 < 1$). Semakin mendekati nilai nol maka model artinya adalah model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu maka model tersebut semakin baik.

3.11.2 Uji signifikan simultan (uji-F)

Uji-f menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model berpengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat, (Sugiyono Sugiyanto, 2007: 205) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh tidak positif dan tidak signifikan berupa (X_1, X_2) yaitu berupa variabel budaya organisasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan yaitu variabel (Y).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara serempak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel (X_1, X_2) yaitu berupa variabel bebas seperti budaya organisasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terkait.

Kriteri pengambil keputusan :

H_0 diterima jika F hitung $<$ nilai probabilitas (sig) = 5%

H_a diterima jika F hitung $>$ nilai probabilitas (sig) = 5%

3.11.3 Uji Signifikan Parsial (uji-t)

Uji- t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. (Sugiyono. 2009 ; 211).

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antar variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa variabel budaya organisasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa variabel budaya organisasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terkait.

Kriteri pengambil keputusan :

H_0 diterima jika F hitung < nilai probabilitas (sig) = 5%

H_a diterima jika F hitung > nilai probabilitas (sig) = 5%

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan bab empat, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai positif yang ditunjukkan 0,622 dan sig lebih besar dari nilai probabilitas yaitu ($0,000 < 0,05$). dan didapat juga nilai t hitung sebesar $6,885 >$ dari nilai t tabel sebesar 1,993. Hal ini berarti budaya organisasi ditunjukkan dengan nilai positif (searah) dan signifikan (menurun), dimana jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebaliknya jika budaya organisasi tidak ditingkatkan akan menurun.
2. Untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai positif yang ditunjukkan 0,491 dan sig lebih besar dari nilai probabilitas yaitu ($0,000 < 0,05$). dan didapat juga nilai t hitung sebesar $4,856 >$ dari nilai t tabel sebesar 1,993. Hal ini berarti disiplin kerja ditunjukkan dengan nilai positif (searah) dan signifikan (menurun), dimana jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebaliknya jika disiplin kerja tidak ditingkatkan akan menurun.
3. Untuk variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif yang diperoleh dengan nilai sebesar $F_{hitung} 73,164 > F_{tabel} 2,34$ dengan nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari taraf sig yaitu ($0,000 < 0,005$). Keduanya berpengaruh positif (searah) dimana jika budaya organisasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika budaya organisasi

dan disiplin kerja tidak ditingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun dengan demikian hipotesis diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisa budaya organisasi terlihat tinggi, sebaiknya perusahaan memelihara dan mempertahankan budaya organisasi terhadap karyawannya agar meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan harus dapat merubah disiplin kerja di dalam dan di luar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sebaiknya perusahaan memberikan budaya organisasi dan disiplin kerja kepada karyawan secara kebersamaan, karena budaya organisasi dan disiplin kerja tersebut saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja sebaiknya mempertimbangkan beberapa variabel bebas yang belum tercakup pada penelitian ini, seperti insentif, lingkungan kerja, jaminan sosial, budaya pengalaman kerja dan lain - lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Darsono. 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit Aswaja Pressindo
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indraswari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Jonathan. Sarwono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Mangkunegara. 2015. *Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen ISSN.
- Rivai. 2009. *Perfomance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai& Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robert & Jackson. 2009. *Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten barito timur*.
- Setyaningsih. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sutrisno. 2014. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta.

- Robbins. 2007. *Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten barito timur*.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua. Ikatan Penerbit Indonesia, Bandung
- Siagian. 2008. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Suwatno & Priansa. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi*. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol.1 No.1 Januari – April 201, ISSN : 2338 – 123X R
- Siswanto. 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT. Pelita Satria Perkasa Sokaraja*. *Jurna Bisnis Dan Manajemen (JBMA)* Vol. 1, No. 1, September 2013. Hal.74-86. ISSN: 2338-9729 Santoso
- Tika. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Wibowo. 2007. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis di Universitas Widyatama Bandung.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank CIMB Niaga Cabang Pemuda Medan

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Karyawan

PT. Bank CIMB Niaga Medan

Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Medan Area, maka saya melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank CIMB Niaga Cabang Pemuda Medan.”

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/I sekalian untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Debby Karina
14 832 0327

A. Identitas Responden

1. No :
2. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SMA / Sederajat D3
 S1 S2
5. Masa Kerja : Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Mohon diberi tanda silang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Pendapat Bapak/Ibu atas pernyataan yang diajukan dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 dengan keterangan sebagai berikut:

Keterangan	Bobot
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

1. Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	S	S	K	T	S
Asumsidasar						
1	Setiapbekerjasayalebihmengutamakanterhadapelayanan anumumdaripadakepetinganpribadi/kelompok					
Keyakinan yang dianut						
2	Memilikitoleransidalammemelukkeyakinanmasing - masingantarorganisasi					
PemimpindanKelompok						
3	Pelayanan yang diberikansesuaiprosedur yang ditetapkanpemimpindankelompok					
Pedomanmengatasimasalah						
4	Jikatimbulpermsalanditempatkerjaselaludiselesaikanbersama – sama					
Berbaginilai						
5	Dalambekerjamemiliki rasa percayadiri yang besar					

1. Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	S	S	K	T	ST
Penggunaanwaktusecaraefektif						
1	Memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan					
Ketaatanterhadapperaturan						
2	Memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					
Tanggungjawab						
3	Memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja					
Sanksihukum						
4	Peraturan yang adasudahsesuidanhukumanditerapkansama rata					
Ketegasan						
5	Pemimpinorganisasimemberikansanksisesuaikese pakatanbersama					

3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Loyalitas						
1	Engganmencaripekerjaandiperusahaanlain, karenasudahnyamandengankeadaan yang sekarang					
Prestasikerja						
2	Mendapatkan dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan					
Kerjasama						
3	Selalu bekerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas dari atasan dan teman					

	sejawat					
Efektif dan efisien						
4	Pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai dengan kualitas dan kuantitas ketetapan kerja					
Tanggungjawab						
5	Selalu bertanggung jawab atas hasil yang dicapai					



LAMPIRAN 2

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS

BUDAYA ORGANISASI(X_1)

No. Res	Jawaban Responden Variabel X_1					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	5	4	4	21
2	5	5	3	4	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	5	5	22
7	5	4	5	5	4	23
8	5	5	5	5	5	25
9	4	5	3	5	5	22
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	5	5	22
14	5	4	5	5	4	23

15	5	5	5	5	5	25
----	---	---	---	---	---	----

LAMPIRAN 3

VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	5

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,339	,323	,262	-,055	,645*
	Sig. (2-tailed)		,216	,241	,346	,847	,029
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,339	1	,050	,342	,600*	,755**
	Sig. (2-tailed)	,216		,861	,211	,018	,008
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,323	,050	1	,392	,152	,789**
	Sig. (2-tailed)	,241	,861		,149	,590	,008

	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,262	,342	,392	1	,739**	,824**
P4	Sig. (2-tailed)	,346	,211	,149		,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	-,055	,600*	,152	,739**	1	,890**
P5	Sig. (2-tailed)	,847	,018	,590	,002		,005
	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,645*	,755**	,789**	,824**	,890**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,029	,008	,008	,000	,005	
	N	15	15	15	15	15	15

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

LAMPIRAN 4

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA (X_2)

No.Res	Jawaban Responden Variabel X_2					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	5	21
2	4	5	4	5	5	23
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25

8	4	5	4	5	5	23
9	4	4	3	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	5	4	5	23
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	4	5	5	23

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	5

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,327	,913**	,327	,577*	,645**
	Sig. (2-tailed)		,234	,000	,234	,024	,001
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,327	1	,374	1,000**	,661**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,234		,170	,000	,007	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,913**	,374	1	,374	,632*	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,170		,170	,011	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,327	1,000**	,374	1	,661**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,234	,000	,170		,007	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,577*	,661**	,632*	,661**	1	,890**
	Sig. (2-tailed)	,024	,007	,011	,007		,000
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,645**	,755*	,789**	,824**	,890*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN 6**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)**

No. Res	Jawaban Responden Variabel Y					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	3	5	3	3	19
2	4	5	4	4	4	21
3	3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	4	22
6	4	3	3	3	4	17
7	3	5	4	4	5	21
8	4	4	4	4	4	20
9	3	4	3	4	3	17
10	5	4	3	2	5	19
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	3	19
13	4	3	3	4	4	18
14	4	5	4	5	5	23
15	3	4	5	5	4	21

LAMPIRAN 7

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN Y

Case Processing Summary

	N	%
Valid	15	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	5

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	Total
Pearson Correlation	1	,431	,318	,431	,650**	,765**
P1 Sig. (2-tailed)		,109	,248	,109	,009	,004
N	15	15	15	15	15	15

	Pearson Correlation	,431	1	,739**	,722**	,480	,659**
P2	Sig. (2-tailed)	,109		,002	,002	,070	,000
	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,318	,739**	1	,739**	,650**	,825**
P3	Sig. (2-tailed)	,248	,002		,002	,009	,000
	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,431	,722**	,739**	1	,480	,790**
P4	Sig. (2-tailed)	,109	,002	,002		,070	,000
	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,650**	,480	,650**	,480	1	,659**
P5	Sig. (2-tailed)	,009	,070	,009	,070		,001
	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,765**	,659**	,825**	,790**	,659**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,001	
	N	15	15	15	15	15	15

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

LAMPIRAN 8

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS X_1
(BUDAYA ORGANISASI)

No.Res	Disiplin Kerja (X_1)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	5	3	4	3	19
3	4	5	3	4	3	19
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	5	4	5	23
7	5	4	5	5	5	24
8	4	4	5	4	5	22
9	4	4	3	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	5	4	5	22
12	4	4	4	4	4	20
13	3	4	4	5	4	20
14	3	4	4	4	4	19
15	4	5	5	4	5	23
16	5	5	5	5	5	25

17	5	5	4	4	4	22
18	4	4	5	5	5	23
19	3	5	4	5	4	21
20	4	5	4	4	3	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	5	4	5	4	22
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	5	5	5	23
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	4	4	4	22
31	5	4	4	4	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	4	5	3	4	3	19
34	4	5	3	4	3	19
35	4	4	4	4	4	20
36	4	5	3	4	3	19
37	4	5	3	4	3	19

38	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	5	4	5	4	5	23
42	5	4	5	5	5	24
43	4	4	5	4	5	22
44	4	4	3	4	4	19
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	5	4	5	22
47	4	4	4	4	4	20
48	3	4	4	5	4	20
49	3	4	4	4	4	19
50	4	5	5	4	5	23
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	4	4	4	22
53	4	4	5	5	5	23
54	3	5	4	5	4	21
55	4	5	4	4	3	20
56	3	4	4	4	4	19
57	4	5	5	4	5	23
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	4	4	4	22

60	4	4	5	5	5	23
61	3	5	4	5	4	21
62	5	4	4	4	4	21
63	5	5	5	5	5	25
64	5	4	4	4	4	20
65	5	4	4	4	4	20
66	4	5	4	4	3	21
67	4	4	4	5	4	21
68	5	5	4	5	4	23
69	4	5	5	5	4	23
70	5	4	4	4	4	20
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 9

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X_2

(DISIPLIN KERJA)

No	Pengalaman Kerja (X_2)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	5	21
3	4	4	5	4	5	22
4	4	5	5	5	4	23
5	4	4	4	5	4	21
6	4	4	4	5	4	21
7	5	5	4	5	4	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	3	5	4	20
12	4	4	5	4	4	21
13	5	5	3	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20

15	4	5	5	5	5	24
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	5	5	22
18	5	4	5	5	4	23
19	5	5	5	5	5	25
20	4	5	3	5	5	22
21	4	5	5	5	4	23
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	4	5	5	24
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	4	5	5	24
26	5	4	5	5	4	23
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	4	5	5	24
29	5	5	5	4	5	24
30	4	4	5	4	5	22
31	4	4	5	4	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	5	21
34	4	4	5	4	5	22
35	4	4	4	4	4	20

36	4	4	4	4	5	21
37	4	4	5	4	5	22
38	4	5	5	5	4	23
39	4	4	4	5	4	21
40	4	4	4	5	4	21
41	5	5	4	5	4	23
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	5	4	21
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	3	5	4	20
46	4	4	5	4	4	21
47	5	5	3	4	4	21
48	4	4	4	4	4	20
49	4	5	5	5	5	24
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	4	5	5	22
52	5	4	5	5	4	23
53	5	5	5	5	5	25
54	4	5	3	5	5	22
55	4	4	4	4	4	20
56	4	5	5	5	5	24

57	5	5	5	5	5	25
58	4	4	4	5	5	22
59	5	4	5	5	4	23
60	5	5	5	5	5	25
61	4	4	5	4	4	21
62	5	5	3	4	4	21
63	4	4	4	4	4	20
64	4	5	5	5	5	24
65	5	5	5	5	5	25
66	4	4	4	5	5	22
67	5	4	5	5	4	23
68	5	5	5	5	5	25
69	4	5	3	5	5	22
70	4	4	4	4	4	20
71	4	5	5	5	5	24
72	5	5	5	5	5	25
73	4	4	4	5	5	22
74	5	4	5	5	4	23
75	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 10

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL TERIKAT (Y)
(KINERJA KARYAWAN)

No	Kinerja Karyawan (Y)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20
2	3	4	3	4	4	18
3	3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	5	4	4	22
7	5	5	5	5	4	24
8	5	4	5	4	4	22
9	3	4	4	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	5	4	4	22
12	4	4	4	4	5	21
13	4	5	4	5	5	23
14	4	4	4	4	4	20
15	5	4	5	4	5	23

16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	25
19	4	5	4	5	5	23
20	4	4	3	4	4	19
21	4	4	4	4	5	21
22	4	5	4	5	5	23
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	4	24
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	4	24
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	5	21
31	4	4	4	4	5	21
32	4	4	4	4	4	20
33	3	4	3	4	4	18
34	3	4	3	4	5	19
35	4	4	4	4	4	20
36	3	4	3	4	4	18

37	3	4	3	4	5	19
38	4	4	4	4	5	21
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	5	4	4	22
41	5	5	5	5	4	24
42	5	4	5	4	4	22
43	3	4	4	4	4	19
44	4	4	4	4	4	20
45	5	4	5	4	4	22
46	4	4	4	4	5	21
47	4	5	4	5	5	23
48	4	4	4	4	4	20
49	5	4	5	4	5	23
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	5	5	5	25
53	4	5	4	5	5	23
54	4	4	3	4	4	19
55	4	4	4	4	4	20
56	5	4	5	4	5	23
57	5	5	5	5	5	25

58	4	4	4	4	4	20
59	5	5	5	5	5	25
60	4	5	4	5	5	23
61	4	4	4	4	5	21
62	4	5	4	5	5	23
63	4	4	4	4	4	20
64	5	4	5	4	5	23
65	5	5	5	5	5	25
66	4	4	4	4	4	20
67	5	5	5	5	5	25
68	4	5	4	5	5	23
69	4	4	3	4	4	19
70	4	4	4	4	4	20
71	5	4	5	4	5	23
72	5	5	5	5	5	25
73	4	4	4	4	4	20
74	5	5	5	5	5	25
75	4	5	4	5	5	23

LAMPIRAN 11

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Budaya Organisasi	21.41	1.967	75
Disiplin Kerja	22.32	1.757	75
Kinerja Karyawan	21.81	2.234	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya Organisasi	44.13	13.360	.710	.791
Disiplin Kerja	43.23	15.448	.645	.853
Kinerja Karyawan	43.73	10.577	.817	.685

LAMPIRAN 12

UNIVERSITAS MEDAN AREA

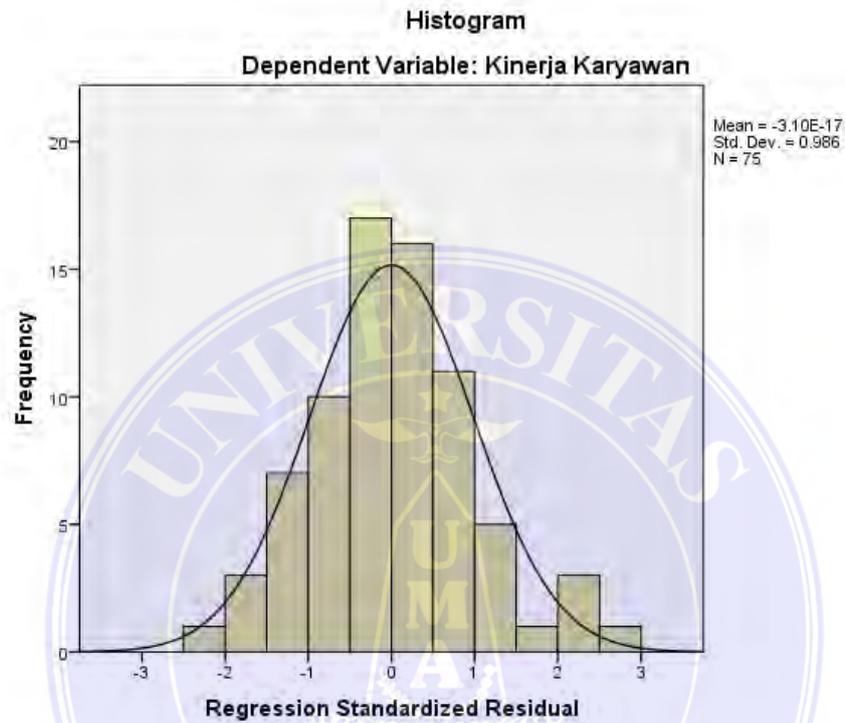
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

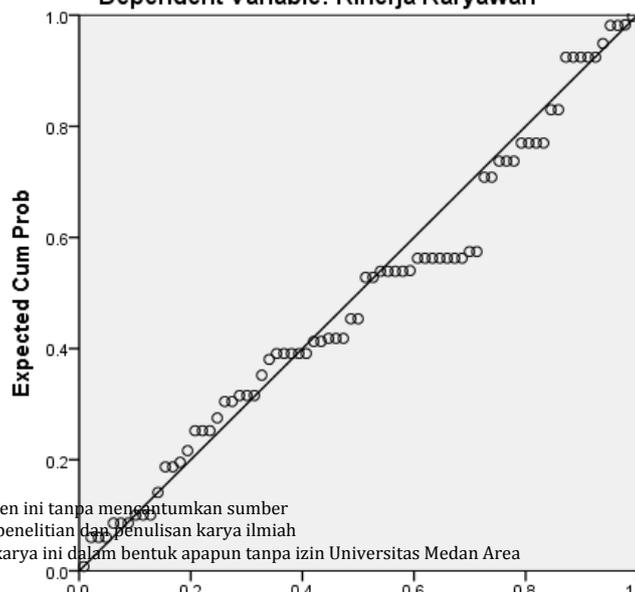
Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



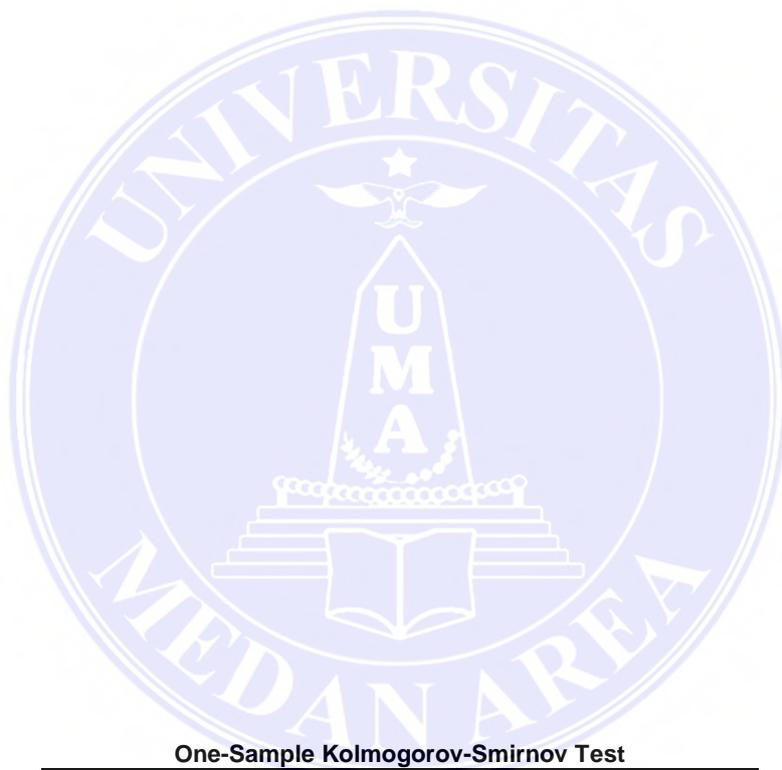
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28302819
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		1.251
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 13

UJI MULTIKOLINERITAS

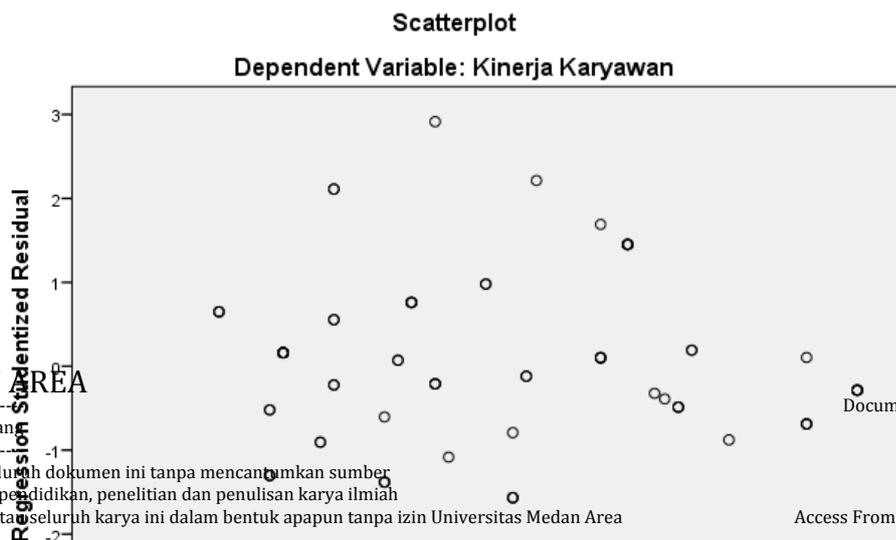
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.725	1.380
	Disiplin Kerja	.725	1.380

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 14

UJI HETEROSKEDASITAS



LAMPIRAN 15

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.661	1.301

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 16

UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.571	2	123.785	73.164	.000 ^b
	Residual	121.816	72	1.692		

Total	369.387	74			
-------	---------	----	--	--	--

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

LAMPIRAN 17

UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	2.461	2.068		1.190	.238
	Budaya Organisasi	.622	.090	.547	6.885	.000
	Disiplin Kerja	.491	.101	.386	4.856	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan