

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.
BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN BELAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen**

Oleh :

MUHAMMAD. ALI HABIBI HRP
NPM : 1305160853



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
(UMSU)**

T.A 2017

ABSTRAK

MUHAMMAD ALI HABIBI HARAHAAP 1305160853, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada perusahaan BPJS KETENAGAKERJAAN cab Medan Utara, 2017, Skripsi”

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada perusahaan BPJS KETENAGAKERJAAN cab Medan Utara. Populasi dan Sampel penelitian ini adalah semua pegawai yang terdapat pada BPJS Ketenagakerjaan berjumlah 51 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumentasi, dan angket (Quesioner). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian menggunakan, pengujian regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variabel budaya organisasi (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,776 < 2,011$, dengan probabilitas $sig\ 0,082 > 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_a ditolak H_0 diterima dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Kemudian adanya pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $3,669 > 2,011$ dengan probabilitas $0,001 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak H_a diterima dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dan adanya pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $3,365 > 2,011$ dengan probabilitas $0,002 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak H_a diterima dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

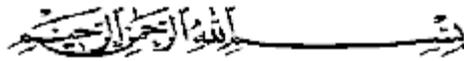
Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	2
C. PembatasanMasalah.....	3
D. RumusanMasalah.....	4
E. TujuandanManfaatPenelitian.....	5
1. TujuanPenelitian	5
2. ManfaatPenelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kajian Teori	7
1. Prestasi Kerja Karyawan	
a. Pengertian Prestasi Kerja	7
b. Unsur – Unsur Prestasi Kerja	7
c. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja	8
d. Indikator – Indikator Prestasi Kerja.....	9
2. Konsep Budaya	10
a. Konsep Organisasi	11
b. Budaya Organisasi	12

LAMPIRAN

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Taufik dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini,. Selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua..

Skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, serta memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya Skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat waktu. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa Kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, MHD. ABDUH HARAHAHAP dan NURBAINI SRG, yang telah memberikan kasih sayang dengan mengasuh, membimbing dan mendoakan penulis dari buaian hingga

penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Begitu juga kepada Adik-adik'Q tercinta Wira dan Citra yang telah menyayangi, memberi semangat dan motivasi serta doa yang telah diberikan kepada penulis.

2. Bapak Drs. Agussani, M.AP, selaku Rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Pak MUSLIH, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya proposal ini.
5. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada seluruh Staff Karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara
7. Kepada seluruh teman-teman stambuk 2013. Khususnya kelas D-Manajemen siang Atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, penulis tak dapat membalasnya kecuali doa dan puji syukur kehadiran Allah SWT penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT..

Medan, September 2013

MUHAMMAD ALI HABIBI HRP
NPM : 1305160853

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	2
C. PembatasanMasalah.....	3
D. RumusanMasalah.....	4
E. TujuandanManfaatPenelitian.....	5
1. TujuanPenelitian	5
2. ManfaatPenelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kajian Teori	7
1. Prestasi Kerja Karyawan	
a. Pengertian Prestasi Kerja	7
b. Unsur – Unsur Prestasi Kerja	7
c. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja	8
d. Indikator – Indikator Prestasi Kerja.....	9
2. Konsep Budaya	10
a. Konsep Organisasi	11
b. Budaya Organisasi	12

c. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Organisasi	13
d. Indikator – Indikator Budaya Organisasi	13
3. Konsep Lingkungan Kerja	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja	14
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	15
c. Faktor Lingkungan Kerja	16
d. Faktor Lingkungan Psikis	17
e. Indikator Lingkungan Kerja	19
f. Manfaat Lingkungan Kerja	20
4. Konsep Disiplin Kerja	21
a. Pengertian Disiplin Kerja	21
b. Faktor – Faktor mempengaruhi Disiplin Kerja	22
c. Indikator – indikator Disiplin Kerja	26
B. Kerangka Konseptual	29
a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja.....	30
b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	30
c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	30
d. Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Definisi Operasional	32
1. Prestasi Kerja	32
2. Budaya Organisasi	33
3. Lingkungan Kerja	33

4. Disiplin Kerja	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
1. Tempat Penelitian	35
2. Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
1. Kuesioner	36
a. Validitas	37
b. Uji Reliabelitas	38
2. Teknik Analisis Data	38
1. Regresi Linier Berganda	39
2. Uji Asumsi Klasik	39
3. Uji – t	41
4. Uji F	42
5. KoefisienDeterminasi (D).....	42

BAB IV DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HasilPenelitian.....	44
1. DeskripsiHasilPenelitian.....	44
2. IdentitasResponden.....	44
3. AnalisisVariabelPenelitian.....	46
a. VariabelPrestasiKerja.....	46
b. VariabelBudayaOrganisasi.....	48
c. VariabelLingkunganKerja.....	49

d. Variabel Disiplin Kerja	51
4. Pengujian Validitas dan Reabilitas	53
a. Uji Validitas	53
1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	54
2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	55
3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	55
4. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	56
b. Uji Reabilitas	57
5. Uji Asumsi Klasik	58
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Multikolinieritas	59
c. Uji Heteroskedastisitas	60
6. Regresi	61
7. Uji Hipotesis	62
a. Uji t	62
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja	63
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja	64
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja	65
b. Uji F	66
8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67
B. Pembahasan	68
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja	69
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja	69
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja	70
4. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Prestasi Kerja	32
Tabel III.2 Indikator Budaya Organisasi	33
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	34
Tabel III.4 Indikator Disiplin Kerja.....	34
Tabel III.5 Skedule Penelitian	35
Tabel III. 6 Pengukuran Skala Likert.....	37
Tabel IV.1 Skala Likert.....	44
Tabel IV.2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin	44
Tabel IV.3 Distribusi responden berdasarkan usia	45
Tabel IV.4 Distribusi responden berdasarkan bidang.....	45
Tabel IV. 5 Skor angket untuk Variabel Prestasi Kerja.....	46
Tabel IV. 6 Skor angket untuk Variabel Budaya Organisasi	48
Tabel IV. 7 Skor angket untuk Variabel Lingkungan Kerja	49
Tabel IV. 8 Skor angket untuk Variabel Disiplin Kerja	51
Tabel IV. 9 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	54
Tabel IV. 10 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	55
Tabel IV. 11 Uji Validitas Disiplin Kerja	55
Tabel IV. 12 Uji Validitas Prestasi Kerja	56
Tabel IV. 13 Uji Reabilitas Budaya Organisasi	57
Tabel IV. 14 Uji Reabilitas Lingkungan Kerja	57
Tabel IV. 15 Uji Reabilitas Disiplin Kerja	58

Tabel IV. 16 Uji Reabilitas Prestasi Kerja	58
Tabel IV. 17 Linier Berganda	61
Tabel IV.18 Uji t	63
Tabel IV.19 Uji F	66
Tabel IV.20 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 paradigmapenelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja	30
Gambar2.2 paradigmapenelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	30
Gambar2.3 penelitianparadigma Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja	31
Gambar2.4penelitianparadigma Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	31
Gambar 4.1 UjiNormalitas Dependent VariabelPrestasiKerja.....	59
Gambar 4.2 Heterokdesitas Dependent VariabelPrestasiKerja.....	61

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan keamuan yang berbeda untuk melaksanakan tugas pekerjaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:94) menjelaskan bahwa Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan.

Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi. Dijelaskan oleh Wirawan (2009) prestasi kerja tinggi dapat diketahui melalui indikator dari : (1) hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) secara kualitatif berupa : (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) sifat pribadi karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Prestasi kerja

karyawan akan menguntungkan produktivitas perusahaan meningkat dan menguntungkan karyawan ada kemungkinan gaji atau jabatan naik.

Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi salah satunya budaya organisasi. Budaya perusahaan bersifat sangat pervasif dan mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan organisasi.

Namun ada faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan yaitu Lingkungan kerja. Menyongsong era globalisasi maka Indonesia akan dihadapkan pada tantangan global, yaitu semakin terbatasnya sumber-sumber kekayaan alam, sedangkan di lain pihak kebutuhan manusia semakin tinggi. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah.

Kedisiplinan sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan. Tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan pada suatu perusahaan dan bagaimana karyawan berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada perusahaan. Bila dalam absensi seorang karyawan sering tidak masuk atau mangkir dalam jam kerja bisa dikatakan karyawan tersebut kurang disiplin begitu pula sebaliknya bila karyawan selalu masuk tepat waktu dan tidak sering terlambat berarti karyawan tersebut karyawan yang disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan dan uraian diatas maka kondisi ini layak untuk diteliti. Oleh karena itu penulis mengambil judul penelitian untuk skripsi yaitu "Pengaruh

Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian dari latar belakang di atas, dirumuskan suatu pokok permasalahan, yaitu :

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan cabang Medan Belawan ?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan cabang Medan Belawan ?
- c. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan cabang Medan Belawan ?
- d. Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan cabang Medan Belawan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan cabang Medan Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan cabang Medan Belawan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan cabang Medan Belawan.
4. Untuk menganalisa dan mengetahui secara simultan dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan cabang Medan Belawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

a. Bagi perusahaan

Dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak manajemen perusahaan didalam menetapkan kebijakan perusahaan utamanya yang menyangkut budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mengaplikasikan teori yang telah didapat dan mampu memadukan dengan realitas yang terjadi dilapangan.

c. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja, serta sebagai acuan dalam kegiatan penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Prestasi Kerja Karyawan

Dalam beberapa pelaksanaan suatu pekerjaan perlu diadakan hasil prestasi kerja yang telah dicapai pegawai. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur hasil kerja masing-masing keegiatan dalam rangka mengembangkan hasil kualitas kerja mereka.

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. (Darma 1985: 7). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Siswanto 1989: 195). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2006: 67). Berdasarkan pengertian-pengertian menurut beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah merupakan hasil dari keseluruhan pekerjaan secara kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi karena untuk memperoleh data pada Badan Kepegawaian Daerah dan tidak mungkin dilakukan pendataan untuk data yang kuantitas.

b. Unsur-unsur Prestasi Kerja

Untuk mengetahui sejauh mana prestasi kerja karyawan dapat dikemukakan beberapa unsur prestasi kerja yang dinilai menurut Hasibuan (2010 : 95-96) antara lain sebagai berikut :

1. **Kreatifitas** ialah Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
2. **Kerja Sama** ialah Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
3. **Prakarsa** ialah Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membua keputusan penyelesaian masalah.
4. **Kecakapan** ialah Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
5. **Tanggung jawab** ialah Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerja suatu karyawan pada perusahaan.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011 : 151) mengatakan bahwa : ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan :

a. Faktor Individu

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Ablities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor Lingkungan

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1) Kondisi fisik | 6) Supervisi |
| 2) Peralatan | 7) Desain organisasi |
| 3) Waktu | 8) Pelatihan |
| 4) Material | 9) Keberuntungan |
| 5) Pendidikan | |

Sedangkan Mangkunegara (2002:33) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Indikator – indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000 : 99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

2. Kauntitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2. Konsep Budaya

Budaya sangat berhubungan dengan cara manusia hidup. Manusia belajar berfikir, merasa mempercayai dan mengusahakan apa yang patut menurut budayanya. Dalam shein (dalam Ndraha 1999 : 43), menyatakan bahwa, “budaya adalah seperangkat asumsi dasar yang para anggota suatu kelompok menemukan cara untuk memecahkan masalah pokok dalam menghadapi kelangsungan hidup fisik dalam lingkungan eksternal dan kelangsungan hidup sosial dalam lingkungan internal”. Adapun pendapat para ahli yang diungkapkan oleh tokoh lain dengan beda pendapat ialah ahli Mulyana, Rakhmat (dalam Ndraha 1997 : 8), yang menyatakan bahwa, “ Budaya adalah sebagai tatanan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan sikap, makna, hierarki, agama, waktu, peranan, hubungan ruang, konsep alam semesta, obyek-obyek materi dan milik yang diperoleh dari sebagian besar kelompok manusia dari generasi melalui usaha individu dan kelompok”.

Budaya diciptakan oleh manusia sebagai suatu adaptasi terhadap lingkungan fisik dan internal. Adaptasi ini merupakan kebiasaan-kebiasaan baik yang diusahakan individu maupun kelompok, yang terus diwariskan oleh satu generasi ke generasi berikutnya, agar tetap berkesinambungan. Karena kedua definisi diatas berhubungan maka Shein dan Mulyana (dalam Ndraha 1997 : 43), memberikan penjelasan yang lebih lanjut tentang dan lebih mendetail tentang kepada “asumsi-asumsi dasar meliputi :kebersamaan atribut (*shared things*), misalnya kebersamaan atribut seperti

pakaian seragam, kebersamaan bahasa, (*sharing saying*), misalnya ungkapan-ungkapan, kebersamaan aktivitas, (*sharing doings*), misalnya pertemuan kerja bakti dan kebersamaan perasaan, (*shared feelings*), misalnya turut berbelas sungkawa, ucapan selamat”. Asumsi-asumsi dasar inilah yang akan menjadi pedoman bagi individu atau kelompok dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan kelangsungan hidup sosial (internal).

a. Konsep Organisasi

Organisasi adalah suatu sistem, mempunyai struktu dan perencanaan yang dilakukan dengan penuh kesadaran, di dalamnya orang-orang bekerja dan berhubungan satu sama lain dengan suatu cara yang terkoordinasi, kooperatif, dan dorongan-dorongan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Beach, 1980; Champoux, 2003). Apabila kita membicarakan organisasi sebagai suatu sistem, berarti memandangnya terdiri dari unsur-unsur yang saling bergantung dan di dalamnya terdapat sub-sub sistem. Sedangkan struktur disini mengisyaratkan bahwa di dalam organisasi terdapat suatu kadar formalitas dan adanya pembagian tugas atau peranan yang harus dimainkan oleh anggota-anggota kelompoknya.

Istilah organisasi dapat pula diartikan sebagai perangkat sistem nilai (value), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Dari kedua definisi di atas, dapat dinyatakan betapa pentingnya organisasi sebagai alat administrasi dan manajemen dalam melaksanakan segala kebijakan /

keputusan yang dibuat pada tingkatan administratif maupun manajerial. Dalam hubungan ini, hakiki organisasi dapat ditinjau dari dua sudut pandangan. Pertama, organisasi diipandang sebagai wadah, tempat dimana kegiatan administrasi dan manajemen dilaksanakan. Kedua, sebagai proses yang berusaha menyoroti interaksi (hubungan) anantara orang-orang yang terlibat dalam organisasi itu.

Proses pengorganisasian mencakup kegiatan-kegiatan berikut :

1. Pembagian kerja yang harus dilakukan dan menugaskannya pada individu tertentu, kelompok-kelompok dan departemen.
2. Pembagian aktivitas menurut level kekuasaan dan tanggungjawab.
3. Pembagian / pengelompokan tugas menurut tipe dan jenis yang berbeda – beda.
4. Penggunaan mekanisme koordianasi kegiatan individu dan kelompok.
5. Pengaturan hubungan kerja antara anggota organisasi.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). (Edy Sutrisno, 2010)...

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005 : 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.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:264), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1) Pengaruh umum dari luar yang luas

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat

Keyakinan – keyakinan dan nilai – nilai yang dominan dari masyarakat luas, misalnya kesopanan santunan dan kebersihan.

3) Faktor – faktor yang spesifik dari organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian – penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

d. Indikator-indikator budaya organisasi

Yang menjadi indikator budaya organisasi menurut Luthans (2008, p123) adalah :

1. Aturan perilaku yang diamati
2. Norma
3. Nilai dominan
4. Filosofi
5. Aturan
6. Iklim organisasi

Sedangkan menurut Robbins & Coulter dalam Ardana (2009 : 167) indikator budaya organisasi ialah :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci dan detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan analisis dan perhatian yang rinci / detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang – orang yang ada dalam organisasi
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya dari pada bekerja sama.
7. Kemantapan / stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

3. Konsep Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, temperatur, kelembapan, viertilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004:134).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh

hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut (Sedarmayanti dalam wulan, 2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu **faktor lingkungan kerja fisik** dan **faktor lingkungan kerja non fisik**.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak

- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

Sedangkan Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

c. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi :

- a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

- b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat visual privacy dan accoustical privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan accoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

d. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal dan perusahaan akan

b. Sistem pengawasan buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan penggantian pemimpin perusahaan.

e. Perelisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya : persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem

kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2004:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini 2013:103)

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisien kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, perkir motor, dan lain-lain. Pada ruangan khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugas.

f. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep, 2003:103).

Menurut Prawirosentono (2002:109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu :

- a. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- b. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- c. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha berbisnis.

Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

4. Konsep Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, (sastrihadiwiryo, 2003). Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serta baik pada tempat pekerjaannya. Menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang

memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan dengan sangat baik (hasibuan, 2000).

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa para ahli memiliki pendapat yang beragam mengenai disiplin kerja. Benang merah yang dapat diambil yaitu disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk bersikap taat pada aturan, ketentuan, dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak, serta dilakukan atas dasar kesadaran dan bukan paksaan.

b. Faktor-faktor mempengaruhi Disiplin Kerja

Tingkat disiplin seseorang berbeda dengan orang lain. Tingkat disiplin yang berbeda ini akan terlihat ketika seseorang bekerja. Perbedaan-perbedaan ini diakibatkan oleh banyak hal. Steers (1985), Harris (2001), dan Nitisemito (1982) (Sunarsih, 2001) secara umum membedakannya menjadi dua faktor yaitu :

1) Berasal dari dalam individu (internal) yang meliputi :

a. Kepribadian

Kepribadian karyawan menentukan perilaku disiplin kerja mereka. Penelitian Yuspratiwi (1990) menemukan bahwa individu yang memiliki kecenderungan *locus of control internal* lebih mampu mengontrol waktunya, lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, serta lebih menunjukkan performansi kerja yang lebih baik pada situasi yang kompleks. Faktor kepribadian juga akan berpengaruh pada cara pandang seseorang. Cara pandang inilah yang menentukan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan atasan serta dukungan organisasi terhadap dirinya, sehingga akan

berpengaruh pada performasi kerja yang dalam hal ini adalah disiplin kerja karyawan (Spriegel dalam Yuspratiwi, 1990).

b. Semangat Kerja

Disiplin kerja dapat terbentuk apabila karyawan memiliki semangat kerja tinggi. Tingginya semangat kerja akan membuat karyawan menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik. Ketika seseorang bersemangat dalam bekerja, maka ia akan merasa gembira, setia, kooperatif, dan taat pada peraturan-peraturan perusahaan.

c. Motivasi Kerja Intrinsik

Motivasi kerja intrinsik pada karyawan adalah perasaan bangga dalam dirinya terhadap lingkungan kerja serta organisasi tempat dia bekerja. Perasaan bangga ini akan membangun kepercayaan dalam diri karyawan yang membuatnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sukarela.

d. Kepuasan kerja intrinsik

Kepuasan kerja intrinsik merupakan makna pekerjaan tersebut bagi diri karyawan. Bagaimana seseorang karyawan memaknai pentingnya pekerjaan dan jabatannya bagi perusahaan dan bagi dirinya sendiri terutama untuk mengaplikasikan ilmu dan keterampilan yang ia miliki. Dengan adanya kepuasan dari dalam diri karyawan, maka karyawan akan lebih giat bekerja secara sukarela.

2) Berasal dari luar individu (eksternal) yang meliputi :

a. Motivasi kerja intrinsik

Yaitu adanya pujian dan penghargaan dari atasan atas kinerja seorang karyawan. Pujian dan penghargaan ini akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal dengan tetap memperhatikan peraturan-peraturan dalam perusahaan. (Soejiono dan Djono dalam Sumarsih, 2001).

b. Kepuasan kerja intrinsik

Kepuasan kerja yang berasal dari luar individu adalah berupa jumlah kompensasi atau gaji yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan. Apabila karyawan merasa gaji yang diterimanya sudah cukup maka hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal sesuai dengan peraturan yang berlaku (Wexley & Yuki dan Davis & Newstrom, 2001: Sunarsih, 2001).

c. Kepempinan

Keteladanan pemimpinan dalam menegakkan disiplin sangat berpengaruh bagi disiplin kerja karyawan dituntut untuk menaati peraturan maka pemimpinan harus terlebih dahulu menunjukkan ketaatannya pada peraturan tersebut sehingga menjadi contoh bagi karyawan (Nitsemito, 1982). Selain itu konsistensi pemimpin dalam memberikan tindakan indisiplinier bagi karyawan yang melanggar peraturan akan mempertahankan disiplin kerja karyawan.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja akan memberikan rangsangan terhadap karyawan untuk berperilaku dalam organisasi. Selain itu lingkungan kerja juga bisa

memberikan tekanan kerja bagi karyawan. Seperti tuntutan tugas yang terlalu berlebihan yang mengakibatkan munculnya perilaku-perilaku penyimpangan terhadap peraturan perusahaan (Steers, 1985).

e. Tindakan indisiplinier yang diberikan

Tindakan indisiplinier yang konsisten dibutuhkan untuk membentuk disiplin kerja pada karyawan dan mencegah karyawan lain melanggar peraturan dalam perusahaan. Tindakan indisiplinier dapat berupa positif dan negatif. Tindakan indisiplinier positif adalah dengan memberikan nasihat yang membangun demi kebaikan diri karyawan dimasa yang akan datang, sedangkan tindakan indisiplinier negatif berupa peringatan lisan, peringatan tertulis, dihilangkan sebagian haknya, didenda, dirumahkan sementara, diturunkan pangkatnya, dipecat. Urutan-urutan tindakan indisiplinier negatif ini disusun berdasarkan tingkat yang paling ringan sehingga yang paling berat (Ranupandojo & Husnan, 2002).

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa secara garis besar ada dua faktor utama yang mempengaruhi disiplin, yaitu :

- 1) Faktor Internal, yang meliputi kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik, rasa aman di masa depan, serta kepuasan kerja.
- 2) Faktor Eksternal, yang meliputi motivasi kerja ekstrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja, tindakan indisiplinier yang diberikan, jumlah dan komposisi kompensasi, posisi kerja, mutasi, serta promosi.

c. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibua (1991 : 213) indikator-indikator kedisiplinan yaitu :

1. Tujuan pekerjaan dan kemampuan karyawan

Tujuan pekerjaan dalam suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh – sungguh dan disiplin. Apabila pekerjaan itu diluar kemampuan pegawai, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Misalnya : pekerjaan untuk pegawai yang berpendidikan SLTP ditugaskan kepada pegawai yang berpendidikan sarjana atau sebaliknya. Jelas pegawai yang bersangkutan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

2. Daftar hadir

Sebagai konsekuensi ketentuan jam kantor, maka kehadiran pada pegawai dapat diketahui dan daftar hadir, yang harus diisi secara tertib, jujur dan terawasi serta terkelola dengan baik. Dengan demikian daftar hadir merupakan piranti pembuktian sebagai pemenuhan kewajiban dalam mentaati ketentuan jam kerja. Kemudian dari daftar hadir tersebut dapat diketahui kehadiran pegawai setiap harinya, keterlambatan datang atau pulang lebih awal, atau bahkan tidak masuk kantor.

3. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan berperan dalam menentukan disiplin pegawai, karena pimpinan dijadikan panutan oleh para bawahannya.

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin yang baik dan jujur dan adil, serta sesuai antara kata dan perbuatan. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya.

4. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai terhadap pekerjaan juga akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, maka balas jasa ini harus disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, karena kedisiplinan pegawai tidak akan baik, apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan mereka dan kebutuhan keluarganya.

5. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan pimpinan dalam pemberian balas jasa atau hukuman, maka akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

6. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin pegawai, karena dengan waskat ini berarti

atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

7. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karna dengan sanksi hukuman, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan – peraturan organisasi. Berat/ringanya sanksi hukuma yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik / buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman itu jangan terlalu berat atau ringan supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan – hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya harmonis. Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

Sedangkan menurut pendapat lain seperti, Singodimejo dalam Sutrisno (2011 : 94) adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara – cara melakukan pekerjaan – pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

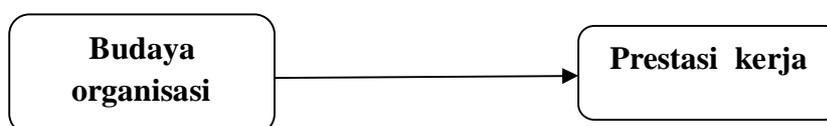
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteiti maka diperlukan adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dari penelitian ini. Untuk semakin memperkuat kerangka pemikiran terhadap penelitian yang akan dilakukan kali ini, perlu sekiranya diletakkan hasil penelitian terdahulu yang berkenan dengan pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja Terhadap Disiplin kerja, yakni sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

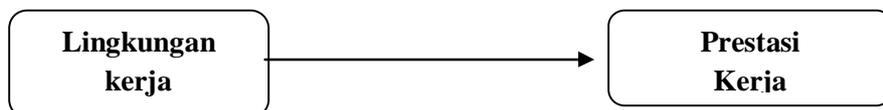
Beamount (1993) mengemukakan bahwa pada organisasi yang memandang bahwa sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif organisasi yang utama, terdapat korelasi positif antara budaya organisasi yang kuat dengan Prestasi kerja organisasi (*organizational performance*).



Gambar 1.1 paradigma penelitian

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Sarwono (2005) “Lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap Prestasi Kerja dan dapat merubah suasana hati seseorang, suhu, kebisingan, polusi udara, kesesakan dan kepadatan dapat memberikan dampak terhadap perilaku seseorang. “

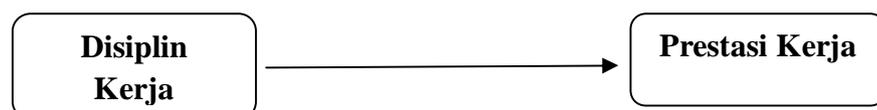


Gambar 1.2 paradigma penelitian

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Selain lingkungan kerja yang kondusif faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja yang perlu dipertimbangkan adalah faktor disiplin kerja.

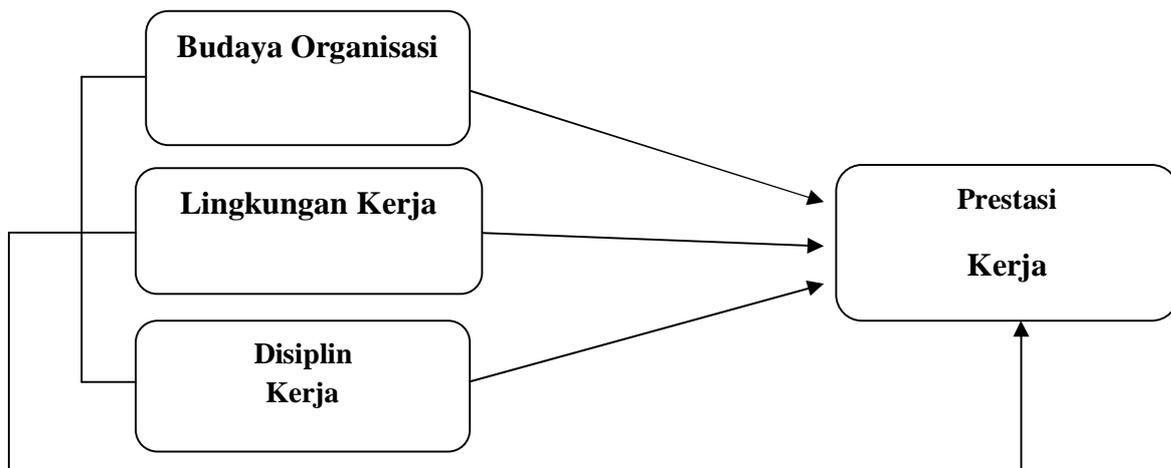
Menurut Wearther dan Davis (2004) “Disiplin kerja adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan – pengetahuan dan perilaku pegawai sehingga ada kedisiplinan pada pegawai untuk menuju pada kerjasama dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik.”



Gambar 1.3 penelitian paradigma

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan dari penjelasan diatas bahwa Budaya organisasi, Lngkungan kerja, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja, hal ini sesuai dengan penjelasan sugiono (2007).



Gambar 1.4 Paradigma Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif, pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara keempat variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (*independent variabel*) adalah Budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (X). Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Prestasi Kerja (Y).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variable dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

1. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2006: 67).

Menurut Nasution (2000 : 99) indikator yang mempengaruhi Prestasi Kerja adalah :

Tabel III.1
Indikator Prestasi Kerja

No.	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Disiplin Kerja
4	Inisiatif
5	Kerjasama

Sumber : Nasution (2000 : 99).

2. Budaya Organisasi (X1)

Mangkunegara (2005 : 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 ektrnal dan internal.

Menurut Robbins & Coulter dalam Ardana (2009 : 167) indikator yang mempengaruhi Budaya Organisasi adalah :

Tabel III.2

Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1	Aturan Perilaku yang diamati
2	Norma
3	Nilai Dominan
4	Filosofi
5	Aturan
6	Iklim Organisasi

Sumber : Luthans (2008, p123)

3. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan lain sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2004 : 46) indikator yang mempengaruhi Budaya Organisasi adalah :

Tabel III.3
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan / cahaya ditempat kerja
2	Temperatur / suhu udara ditempat kerja
3	Kelembapan udara ditempat kerja
4	Sirkulasi udara ditempat kerja
5	Getaran mekanis ditempat kerja
6	Bau tidak sedap ditempat kerja
7	Tata warna ditempat kerja
8	Dekorasi ditempat kerja
9	Musik ditempat kerja
10	Keamanan ditempat kerja

Sumber : Sedarmayanti (2004 : 46)

4. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, (sastrihadiwiryo, 2003).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (1991 : 213) indikator-indikator kedisiplinan yaitu

Tabel III.4
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	tujuan pekerjaan dan kemampuan karyawan
2	Daftar hadir
3	Teladan Pimpinan

4	Balas jasa
5	Keadilan
6	Pengawasan melekat
7	Sanksi hukum
8	Hubungan kemanusiaan

Sumber : Malayu S.P Hasibuan (1991 : 213)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor BPJS KETENAGAKERJAAN
CABANG MEDAN BELAWAN No. 7A

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dimulai pada bulan Desember 2016 sampai
dengan April 2017

Tabel III – 5

Skedul Penelitian

No	Kegiatan	17-Mar				17-Apr				Ags-17				17-Sep				Okt-17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■	■																	
2	Pra Riset			■	■	■	■														
3	Penyusunan Proposal						■	■	■	■											
4	Seminar Proposal										■										
5	Pengumpulan Data											■	■	■							
6	Penyusunan Skripsi														■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal 115) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Kantor BPJS KETENAGAKERJAAN Cabang Medan Belawan yang berjumlah 51 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Dalam penentuan sampel penulis mengambil beberapa bagian populasi yang berjumlah 51 orang pegawai. Dengan rumus dibawah ini :

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerin atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10% dll).

$$\begin{aligned} n &= \frac{51}{1 + 51(0,1)^2} \\ &= 33,77 \rightarrow 34 \end{aligned}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara yang diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.6
Pengukuran Skala Likert

Ketereangan	Bobot
Sanagat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Agar hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

a. Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 79)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

Σy	= Jumlah pengamatan variabel y
(Σx^2)	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
(Σy^2)	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\Sigma x)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\Sigma y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
Σxy	= Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai *Sig(2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig(2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $> 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabelitas

Pengujian reliabelitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Juliandi dan irfan (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha $> 0,60$, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k : Banyaknya butir pernyataan/banyaknya soal

s_b^2 : Total varians butir

s_t^2 : Total varians

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan Irfan (2013: 89) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b_1 dan b_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable
- X_1 = Pengaruh Motivasi
- X_2 = Pengaruh Disiplin Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoleneritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas.
2. Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskesdasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan

melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.
3. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi varsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- a) . Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

- b). Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- c). Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- d). Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

4. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiono, 2012, hal. 257)

Keterangan :

F_h = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

- b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $F_{hitung} > -F_{tabel}$.

5. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sudjana, 2006, hal. 370)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BPJS KETENAGAKERJAAN CAB MEDAN BELAWAN

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No 33/1947 jo UU No 2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No 48/1952 jo PMP No 15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No 5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No 14/1969 tentang pokok – pokok Tenaga Kerja, Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan, setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No 33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi social tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja / pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK, Terbit pula PP No 34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek,

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), Dan melalui PP No 36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, \Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga

sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang – undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi : “Negara mengembangkan system jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”, Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja,

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkannya UU No 24 tahun 2011 tentang Badan penyelenggaraan Jaminan Sosial, Sesuai dengan amanat undang – undang tanggal 1 januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik, PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggaraan Jamnian Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK,JKM,JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Kini dengan system penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Dengan penyelenggaraan yang makin maju, program BPJS tidak hanya bermanfaat pada pekerja dan pengusaha, tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kebangsaan Bangsa, yang Amanah, Bertatakelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

b. Misi

Melalui program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk :

- Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
- Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
- Mendukung pembangunan dan kemandiria perekonomian nasional

B. Struktur Organisasi Perusahaan

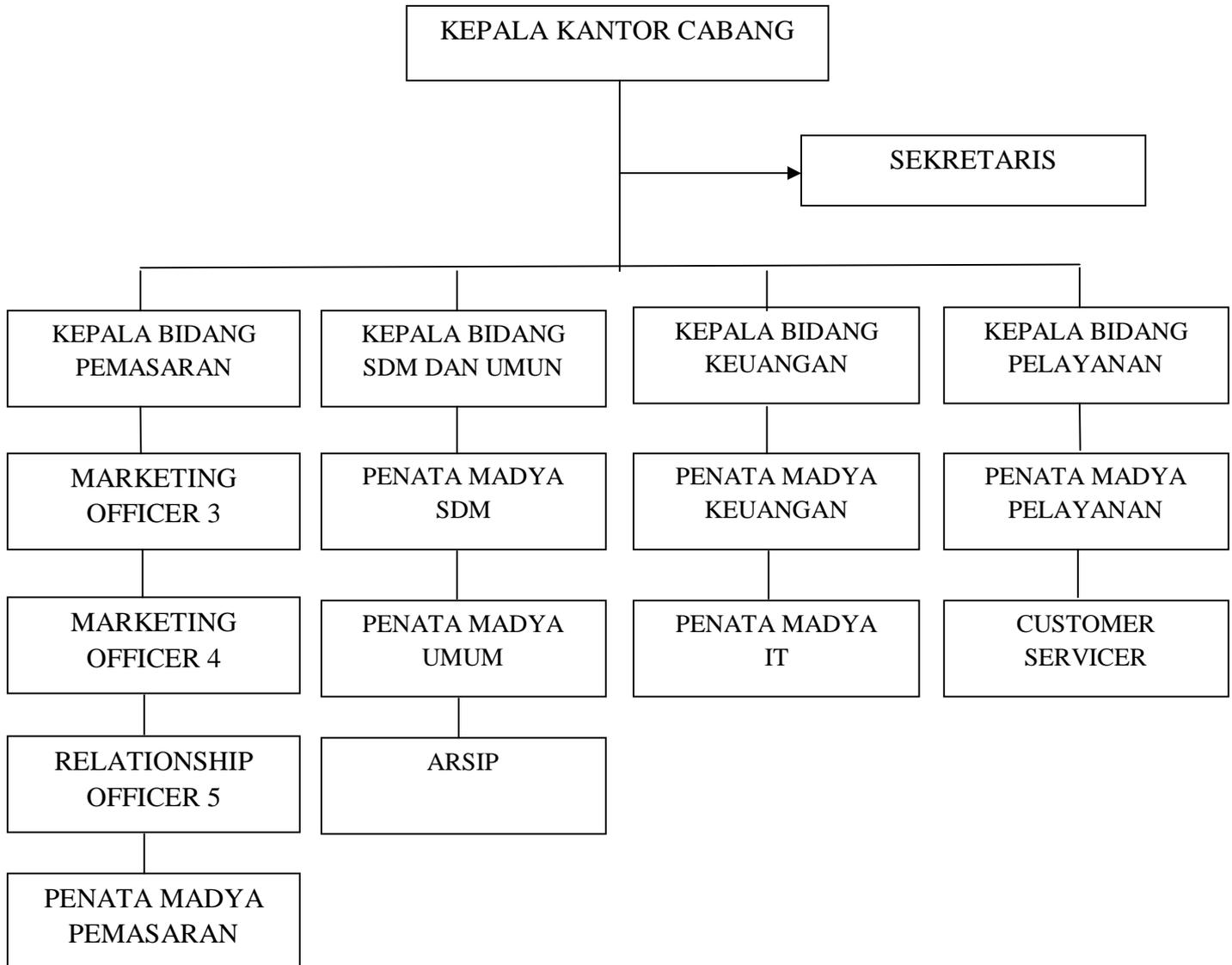
1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu kerangka kegiatan yang merupakan pembagian kerja dan membuat tata hubungan antara pekerjaan – pekerjaan yang keseluruhannya dapat menjamin koordinasi dan kesempurnaan pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.

Dalam menjalankan organisasi dan untuk memperlancar aktivitas – aktivitas arus kerja perusahaan / organisasi maka diperlukan struktur organisasi yang berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya. Tujuan dari struktur organisasi adalah untuk menjelaskan tugas dan peranan masing – masing divisi. Agar suatu divisi mengetahui batasan pekerjaan – pekerjaan atau tugas – tugas yang akan dikerjakan.

Dibawah ini terlihat struktur organisasi dari BPJS TK Cab. Medan Belawan, dimana dalam perusahaan kepala cabang lah yang menempati posisi paling atas. Dan diikuti jabatan – jabatan lainnya yang nantinya akan memperlancar jalannya pekerjaan diperusahaan tersebut.

STRUKTUR ORGANISASI
BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN BELAWAN



Gambar II.2 : Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan (2014)

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pernyataan untuk variabel X_3 , 10 pernyataan untuk variable Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah Budaya Organisasi, variabel X_2 adalah Lingkungan Kerja, X_3 adalah Disiplin Kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Prestasi Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 51 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 , X_2 dan X_3 bebas (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja) maupun variable Y terikat (Prestasi Kerja).

2. Identitas Responden

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	23 orang	45%
2	Wanita	28 orang	55%
Jumlah		51 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini adalah Wanita yaitu sebanyak 28 orang (55%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan perempuan dibandingkan laki-laki.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 - 30 Tahun	7 orang	14%
2	31 - 35 Tahun	21 orang	41%
3	36 - 40 Tahun	23 orang	45%
Jumlah		51	100%

Sumber : BPJS KETENAGAKERJAAN Cabang Medan Belawan

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden di atas 27 tahun yaitu usia antara 36 - 40 tahun yaitu sebanyak 23 orang (45%) dan usia antara 25 – 30 tahun sebanyak 7 orang (14%).

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Bidang

No	Bidang	Jumlah	Persentase (%)
1	KEUANGAN	18 orang	35%
2	MSDM	11 orang	22%
3	PELAYANAN	10 orang	20%
4	PEMASARAN	12 orang	23%
Jumlah		51	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas bidang karyawan yang paling banyak adalah keuangan sebanyak 18 orang (35%).

3. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a) Variabel Prestasi Kerja

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	23,5	30	58,8	7	13,7	2	3,9	0	0	51	100
2	11	21,6	32	62,7	8	15,7	0	0	0	0	51	100
3	14	27,5	29	56,8	5	9,8	3	5,9	0	0	51	100
4	15	29,4	33	64,7	3	5,9	0	0	0	0	51	100
5	14	27,5	30	58,8	7	13,7	0	0	0	0	51	100
6	19	37,2	28	54,9	4	7,8	1	0	0	0	51	100
7	10	19,6	28	54,9	12	23,5	1	1,9	0	0	51	100
8	18	35,3	25	49	7	13,7	2	1,9	0	0	51	100
9	36	70,6	11	21,6	4	7,8	0	0	0	0	51	100
10	13	25,5	32	62,8	6	11,7	0	0	0	0	51	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%.
- 2) Jawaban responden tentang Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,7%.

- 3) Jawaban responden tentang Usaha untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56.8%.
- 4) Jawaban responden tentang Berusaha menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.7%.
- 5) Jawaban responden tentang Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.8%.
- 6) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54.9%.
- 7) Jawaban responden tentang Hasil penilaian prestasi kerja yang transparan akan meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja di masa yang akan datang. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54.9%.
- 8) Jawaban responden tentang Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49%.
- 9) Jawaban responden tentang Dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja. responden menjawab sangat setuju sebesar 70.6%.
- 10) Jawaban responden tentang Tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja dari divisi lain. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62.8%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja pada umumnya sudah baik, dimana persentase yang tertinggi terletak pada membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja, dimana persentase nya berjumlah 70.6%, namun tidak semua karyawan bisa memberikan ide yang kreatif untuk kemajuan perusahaan.

b) Variabel Budaya Organisasi

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	33.3	30	58.8	3	5.9	1	1.9	0	0	51	100
2	13	25,5	34	66.7	4	7.8	0	0	0	0	51	100
3	33	64.7	12	23.5	6	11.8	0	0	0	0	51	100
4	8	15.7	39	76.5	4	7.8	0	0	0	0	51	100
5	32	62.8	15	29.4	4	7.8	0	0	0	0	51	100
6	9	17.6	37	72.5	3	5.9	2	3.9	0	0	51	100
7	9	17.6	36	70.6	6	11.8	0	0	0	0	51	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang, Peduli dengan masalah yang dihadapi perusahaan dan berusaha menyelesaikannya. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58.8%.
- 2) Jawaban responden tentang Berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Giat dalam bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi / jabatan tertentu..mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64.7%.
- 4) Jawaban responden tentang Pengenalan terhadap setiap karyawan harus bisa menjalin silaturahmi yang baik. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 76.5%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim, karena bisa dirundingkan bersama – sama. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62.8%.

6) Jawaban responden tentang Saya tidak merasa puas apabila tugas tidak terselesaikan dengan baik sehingga saya tertantang untuk menyelesaikannya dengan baik. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72.5%.

7) Jawaban responden tentang Merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya stabilitas lingkungan kerja yang baik. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70.6%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dalam perusahaan sudah baik, karena Pengenalan setiap karyawan terjalin silaturahmi yang baik, dimana persentase diatas dari 50%. Dan dimana berdasarkan dari faktor yang lainnya berada persentase di atas 50%. Sehingga budaya organisasi dalam perusahaan ini terjalin dengan baik.

c) Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel IV-8.
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	17.6	32	62.7	10	19.6	0	0	0	0	51	100
2	34	66.7	12	23.5	5	9.8	0	0	0	0	51	100
3	20	39.2	31	60.8	0	0	0	0	0	0	51	100
4	34	66.7	15	29.5	2	3.9	0	0	0	0	51	100
5	9	17.6	17	33.3	24	47.1	1	2	0	0	51	100
6	17	33.3	22	43.1	4	7.8	6	11.8	2	3.9	51	100
7	0	0	14	27.4	29	56.9	8	15.7	0	0	51	100
8	32	62.7	14	27.5	4	7.8	1	2	0	0	51	100

9	3	5.9	12	23.5	11	21.6	10	19.6	15	29.4	51	100
10	30	58.8	14	27.5	7	13.7	0	0	0	0	51	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai. setuju sebesar 62.7%.
2. Jawaban responden tentang Kursi kerja yang empuk membuat merasa nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66.7%.
3. Jawaban responden tentang Ruangan tempat bekerja yang panas dapat membuat merasa tidak nyaman pada saat bekerja dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60.8%.
4. Jawaban responden tentang Lantai ruangan yang bersih dapat membuat rasa nyaman dalam mengerjakan tugas dan secara tepat waktu. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%.
5. Jawaban responden tentang Getaran yang disebabkan genset ketika lampu mati dapat mengganggu pekerjaan. mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 47.1%.
6. Jawaban responden tentang Bau yang tidak sedap dalam ruangan kerja dapat mengganggu pekerjaan. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43.1%.
7. Jawaban responden tentang Warna dalam ruangan bekerja dapat mempengaruhi keseriusan dalam bekerja. mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 56.9%.

8. Jawaban responden tentang Ruangan yang sempit dapat menghasilkan pekerjaan yang tidak bagus dan baik. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62.7%.
9. Jawaban responden tentang Musik yang bersuara keras dapat membuat santai dalam bekerja. mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebesar 29.4%
10. Jawaban responden tentang Dengan adanya satpam karyawan dapat merasa tenang dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58.8%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja pada perusahaan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sebab terdapat pada pernyataan bahwa lantai yang bersih dapat berpengaruh terhadap tingkat keseriusan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dan terdapat juga perbedaan pendapat tentang music yang keras berpengaruh terhadap konsentrasi, dimana persentase sangat tidak setuju lebih besar dibandingkan persentase lainnya

c) Variabel disiplin kerja

**Tabel IV-8.
Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja(X3)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	43.1	27	52.9	2	3.9	0	0	0	0	51	100
2	28	54.9	15	29.4	5	9.8	3	5.9	0	0	51	100
3	14	27.5	28	54.9	9	17.6	0	0	0	0	51	100
4	16	31.4	27	52.9	8	15.7	0	0	0	0	51	100
5	8	15.7	33	64.7	9	17.6	1	2	0	0	51	100
6	30	58.8	13	25.5	8	15.7	0	0	0	0	51	100

7	11	21.6	30	58.8	10	19.6	0	0	0	0	51	100
8	31	60.8	16	31.4	4	7.8	0	0	0	0	51	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan tujuan dan berdasarkan skill karyawan itu sendiri. setuju sebesar 52.9%.
2. Jawaban responden tentang Dengan adanya absensi perusahaan dapat melihat karyawan yang jarang masuk dan tidak disiplin dalam waktu bekerja. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54.9%.
3. Jawaban responden Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54.9%.
4. Jawaban responden tentang Saling membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52.9%.
5. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,7%.
6. Jawaban responden tentang Dengan pengawasan yang ketat dari pimpinan perusahaan, setiap karyawan akan mematuhi kedisiplinannya dalam bekerja. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58.8%.
7. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.8%.
8. Jawaban responden Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60.8%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja karyawan dalam bekerja pada umumnya sudah tinggi, artinya karyawan sudah puas dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan, dimana persentasenya di atas 50%.

4. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

a) Uji validitas

Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan dan kebenaran suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. (juliandi dan irfan, 2015: 133). Dimana menguji validitas digunakan analisis menggunakan spss 16 dengan menggunakan nilai *Correted Total Item Correlation*. Selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai r table.

Dalam menentukan valid tidaknya jawaban dari setiap butir pertanyaan dilakukan dengan ketentuan yang ditetapkan, yaitu jika nilai corrected total valid. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \text{ (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 79)}$$

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i y_i)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Hipotesisnya adalah :

$H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

$H_a: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kreteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed < α 0,05).
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed > α 0,05).

1) Uji validitas variabel Budaya organisasi (X1)

Tabel IV-9
Uji validitas untuk variabel X1 (Budaya Organisasi)

NO ITEM	Nilai sig.(2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0.466	0,05	0.001	Valid
2	0.532		0.000	Valid
3	0.213		0.134	Tidak Valid
4	0.471		0.000	Valid
5	0.537		0.000	Valid
6	0.419		0.002	Valid
7	0.515		0.000	Valid

Sumber : hasil pengolahan data 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel komunikasi dinyatakan valid.

2) Uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel IV-10
Uji validitas untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja)

NO ITEM	Nilai sig.(2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0.340	0,05	0.015	Valid
2	0.436		0.001	Valid
3	0.182		0.201	Tidak Valid
4	0.383		0.006	Valid
5	0.683		0.000	Valid
6	0.655		0.000	Valid
7	0.419		0.002	Valid
8	0.554		0.000	Valid
9	0.710		0.000	Valid
10	0.259		0.067	Valid

Sumber: hasil pengolahan data 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

3) Uji validitas variabel Disiplin Kerja X3

Tabel IV-11
Uji validitas untuk variabel X3 (Disiplin Kerja)

NO ITEM	Nilai sig.(2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0.516		0.000	Valid
2	0.672		0.000	Valid

3	0.568	0,05	0.000	Valid
4	0.679		0.000	Valid
5	0.592		0.000	Valid
6	0.608		0.000	Valid
7	0.491		0.000	Valid
8	0.424		0.002	Valid

Sumber: hasil pengolahan data 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

4) Uji validitas variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel IV-11

Uji validitas untuk variabel Y (Prestasi Kerja)

NO ITEM	Nilai sig.(2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0.527	0,05	0.000	Valid
2	0.773		0.000	Valid
3	0.573		0.000	Valid
4	0.726		0.000	Valid
5	0.795		0.000	Valid
6	0.493		0.000	Valid
7	0.451		0.001	Valid
8	0.683		0.000	Valid
9	0.613		0.000	Valid
10	0.501		0.000	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

b) Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *croncbach alpha*. Menurut Ghozali dalam Juliandi dan Irfan (2015, hal. 139) dikatakan realabel bila hasil *cronbach alpha* > 0,6. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel IV-12
Hasil uji reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	8

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,638 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel komunikasi adalah reliabel (terpercaya).

Tabel IV-13
Hasil uji reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	11

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,682 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel disiplin kerja adalah reliabel (terpercaya).

Tabel IV-14
Hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	9

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,715 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel kinerja karyawan adalah reliabel (terpercaya).

Tabel IV-14
Hasil uji reliabilitas Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	11

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,706 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel kinerja karyawan adalah reliabel (terpercaya).

5. Uji asumsi klasik

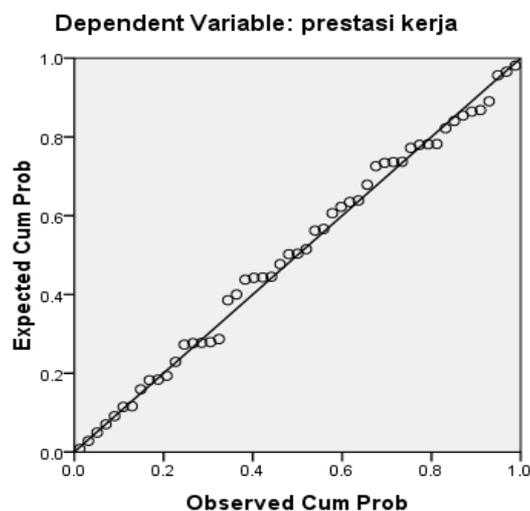
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan *BLUES (Best Linear Unbias Estimation)*. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara

untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

a) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apakah terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara dua variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $<0,10$ sama dengan $VIF > 10$.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
budaya organisasi	.566	1.766
lingkungan kerja	.647	1.547
disiplin kerja	.724	1.382

Dari tabel diatas variabel independent yaitu komunikasi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu nilai tolerance $<0,10$ sama dengan $VIF > 10$.

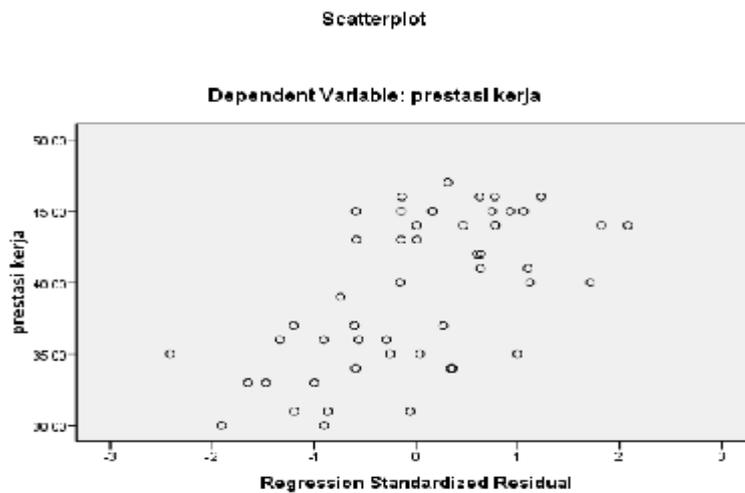
b) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi.



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak berbentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV-16
Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.641	6.328		-1.840	.072
	budaya organisasi	.500	.281	.211	1.776	.082
	lingkungan kerja	.492	.134	.407	3.669	.001
	disiplin kerja	.526	.156	.353	3.365	.002

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$a = -11.641$$

$$b_1X_1 = 0.211$$

$$b_2X_2 = 0.407$$

$$b_3X_3 = 0.353$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0.211 + 0.407 + 0.353$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dianalisis pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent (prestasi). Maka Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 0.211, Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 0.407, dan Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 0.353.

7. Uji Hipotesis

A. Uji t

Untuk mengetahui apakah variabel independen sejauh mana berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (*t test*). Jika sig lebih kecil dari tariff 5%, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Jika lebih besar, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H1 ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H1 diterima

TABEL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.641	6.328		-1.840	.072
	budaya organisasi	.500	.281	.211	1.776	.082
	lingkungan kerja	.492	.134	.407	3.669	.001
	disiplin kerja	.526	.156	.353	3.365	.002

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.641	6.328		-1.840	.072
	budaya organisasi	.500	.281	.211	1.776	.082
	lingkungan kerja	.492	.134	.407	3.669	.001
	disiplin kerja	.526	.156	.353	3.365	.002

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Untuk criteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,05).

Nilai t untuk $n = 51 - 3 = 48$ adalah 2.011

1) Hubungan Budaya Organisasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Komunikasi secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja karyawan, dari pengolahan data SPSS 16,0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 1.776$$

$$t_{tabel} = 2.011$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika :

$$-2,011 \leq t_{hitung} \leq 2,011$$

H_a diterima jika :

1. $t_{hitung} \geq 2,011$

2. $- t_{hitung} \leq - 2,011$

Berarti nilai $t_{hitung} 1.776 \geq 2.011$ maka H_a diterima

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.776 sementara t_{tabel} , 2,011 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,082 < 0,005$. Berdasarkan kriteria pengambilan

menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja pada BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja, dari pengolahan data SPSS 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3.669$$

$$t_{tabel} = 2,011$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H₀ diterima jika :

$$-2,011 \leq t_{hitung} \leq 2,011$$

H_a diterima jika :

1. $t_{hitung} \geq 2,011$
2. $- t_{hitung} \leq -2,011$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.669, sementara t_{tabel} 2.011 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.001 > 0.05$.

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak (H₀ diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Prestasi, dari pengolahan data SPSS 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3.365$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,011$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika :

$$-2,011 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2,011$$

H_a diterima jika :

1. $t_{\text{hitung}} \geq 2,011$
2. $-t_{\text{hitung}} \leq -2,011$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.365, sementara t_{tabel} 2.011 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.002 > 0.05$.

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak (H_0 diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.

B. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama- sama. Jika signifikan F lebih kecil dari taraf signifikan 5% maka variabel independent berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai signifikan F lebih besar dari taraf signifikan 5% maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan.

Hasil Uji F

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	861.043	3	287.014	26.160	.000 ^a
	Residual	515.663	47	10.972		
	Total	1376.706	50			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi

b. Dependent Variable: prestasi kerja

$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 51 - 3 = 48$ adalah 2.80

Kriteria pengujian :

- a. Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 2.80$ atau $-F_{\text{hitung}} > -2.80$
- b. Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 2.80$ atau $-F_{\text{hitung}} > -2.80$

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 26.160 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = 51 - 3 = 48$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 2.80

Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_a diterima (H_0 ditolak), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pada BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS 0,16. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

D : Koefisien determinasi

$(R_{y_{x_1, x_2}})^2$: koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.625	.602	3.31233	2.193

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0.625 yang mengidentifikasi bahwa variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent sangat kuat karena nilai (R^2) yang besar atau diatas 0,5. Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel Prestasi Kerja sebesar 62.5% sedangkan sisanya 37.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja pada BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $1.776 \leq 2.011$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 diterima (H_a ditolak), hal ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak ada berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan.

Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menjadikan bahwa budaya organisasi sebagai variabel yang dapat dijadikan strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerja organisasi. Hasil ini sesuai dan memperkuat penelitian sebelumnya khusus penelitian – penelitian dari Ahmad (2012). Penelitian tersebut menemukan bahwa budaya organisasi atau *organizational culture* terbukti memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja karyawan, khususnya prestasi kerja karyawan pada BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3.669 \geq 2,011$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja ada berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan.

Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menjadikan bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu variabel utama yang dapat dijadikan strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja. Hasil ini sesuai dan memperkuat penelitian sebelumnya khusus penelitian – penelitian dari Sugiarto (2012). Penelitian tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja atau *organizational environment* terbukti memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini

mengindikasikan bahawa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja karyawan, khususnya prestasi kerja karyawan pada BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan.

3. Pengaruh disiplin kerja (X_3) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja pada BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan yang menyatakan bahawa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3.365 \geq 2,011$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahawa disiplin kerja ada berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan.

Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menjadikan bahawa disiplin kerja sebagai salah satu variabel utama yang dapat dijadikan strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja. Hasil ini sesuai dan memperkuat penelitian sebelumnya khusus penelitian – penelitian dari Maharani & Rahmawati (2010), Cancerina (2012) dan Lagale (2014). Penelitian tersebut menemukan bahawa disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahawa disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja karyawan, khususnya prestasi kerja karyawan pada BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi(X_1) Lingkungan Kerja(X_2) dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja(Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja pada BPJS KEGTENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan yang menyatakan bahawa sudah jelas

terbukti berpengaruh, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 26.160 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 2.80. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima).Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik didalam perusahaan, lingkungan yang bersih serta rapi dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja.

Nilai *R Square* 0,625 atau 62.5% menunjukan variabel prestasi kerja (Y) dipengaruhi budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), sisanya 37.5% di pengaruhi oleh variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN dan SARAN

A. KESIMPULAN

1. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan.
3. Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan.
4. Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan.

B. Saran

1. Pihak perusahaan dan manajemen BPJS KETENAGAKERJAAN Cab. Medan Belawan perlu memperhatikan hasil temuan ini untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui peningkatan budaya organisasinya, lingkungan kerjanya, dan disiplin kerja karyawan di perusahaan.
2. Peneliti lainnya berfokus pada penelitian bidang Ilmu manajemen dan Ilmu manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan hasil penelitian ini dengan mereplikasi hasil penelitian ini pada objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Maton Hause Land. Skripsi. Bab II. Manfaat Lingkungan Kerja. Universitas Jember. Hal 103
- Beach, (1980) Champoux (2003). Konsep Organisasi & Manajemen Sehubungan Dengan Sistem Informasi.
- Beamount (1993). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pembangunan Jawa – Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan. Skripsi. Universitas Nahdhatul Ulama, Surabaya.
- Darma (1985). Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Jakarta, Erlangga.
- Desmond Graves (1986). Corporate Culture : Diagnosis and Change Auditing and Changing the Culture of Organization.
- Edy Sutrisno (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Gie, Nuraini (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Maton Hause Land. Skripsi. Universitas Jember. Hal 103
- Hasibuan (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Isyandi (2004). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Maton Hause Land. Bab II. Skripsi. Universitas Jember. Hal 134.
- Juliandi dan irfan (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Bisnis. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Malayu S.P Hasibuan (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan (1991). Hubungan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai. E – Jurnal Manajeme. Vol 2 Nomor 3. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. STIE. Malang.
- Mangkunegara (2006). Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nasution (2000).
- Nitisemito, Nuraini (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Maton Hause Land. Skripsi. Universitas Jember. Hal 97.
- Prawitosentono (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ranupandojo Husnan (2002). Manajemen Personal. Edisi III. Yogyakarta : BPPE.
- Robbins & Coulter, ardana (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas. Universitas Sumatera Utara.
- Sarwono (2005). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kopetis Wilayah 1 NAD – Sumut, E – Jurnal Manajemen, Volume 7 Nomor 1. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sastrihardiwiyo (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, Wulan (2011). Tata Kerja dan Produktivitas : Suatu Tinjauan dari Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Hal 46.
- Siagian (2006). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Maton Hause Land. Skripsi. Bab II. Universitas Jember. Hal 63.
- Simamora, Henry (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta
- Singodimejo, Sutrisno (2011). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Disiplin kerja Karyawan pada Perusahaan CV. SINEZ. Universitas Udayana. E – Jurnal Manajemen.

Vol 2 Nomor 1. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Denpasar.

Siswanto (1989). Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Jaya.

Steers (1985). Efektifitas Organisasi, Jakarta: Erlangga.

Sudjana (2006). Evaluasi Program Pendidikan (Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia), Bandung: Falah Production. Hal 370.

Sugiyono (2012). Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: ALFABETA

Suwatno, Priansa (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Maton Hause Land. Skripsi. Universitas Jember. Hal 163.

Weather, Davis (2004). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kopetis Wilayah 1 NAD – Sumut, E – Jurnal Manajemen, Volume 7 Nomor 1. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, Medan.

Wirawan (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Yuspratiwi (1990). Pengertian Disiplin Kerja. Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996, Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII.