

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**PUTRI HOLIDAJIAH HARAHAH**  
NPM. 1505161217

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA  
MEDAN  
2019**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Majelis Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

**MEMUTUSKAN**

Nama : **PUTRI HOLIDAJAH HARAHAP**  
NPM : **1505161217**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**  
Diperoleh : **(A)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

**(ASMAN SARIPUDDIN, SE, M.Si)**

Penguji II

**(MURVIANA KOTO, SE, M.Si)**

Pembimbing

**(ERIVANTI NASUTION, SE, MLM)**

Panitia Ujian

Ketua

  
**(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)**

Sekretaris

  
**(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skrripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : **PUTRI HOLIDAJIAH HARAHAP**  
NPM : **1505161217**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)**  
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

Setujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

**ERI YANTI NASUTION, SE., M.Ec**

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

**MASMAN SARIFUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si**



Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

**ERHANI JANURI, S.E., M.M., M.Si**

**SURAT PERNYATAAN  
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ruti Holidayah Har  
NPM : 150516219  
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia (MSDM)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, ..... 2018

Pembuat Pernyataan



Ruti Holidayah Har

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



## ABSTRAK

**Putri Holidajiah Harahap. NPM. 1505161217. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2019.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Pada pendekatan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif merupakan suatu pendekatan untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 96 orang karyawan. Adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini 96 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 36,877 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,092 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $74,068 \geq 3,092$ , Nilai 74,068 lebih besar dari 3,092 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,609. Hal ini berarti 60,9% variasi variabel kinerja pegawai (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti.

**Kata kunci: Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr.Wb.*

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita, sehingga sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi penelitian ini yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA”. Shalawat dan salam tak luput penulis haturkan kepada Rasulullah SAW, manusia dengan segala keteladanan yang ada padanya.

Penyusunan skripsi penelitian ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spiritual maupun materil, khususnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan Proposal ini.
2. Ayahanda tersayang Kasmil tofa hrp dan Ibunda tercinta Helmawati srg, serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta doa maupun dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun proposal ini.

3. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE,MM. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifudin Hasibuan, SE,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak DR. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Eri yanti Nasution, SE,M.Ec selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan meluangkan waktunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya.
10. Para dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak Brigjen Marsauli Siregar beserta pegawai dan staff, yang telah mengizinkan penulis melakukan izin riset pada tempat kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.



12. Teman-teman kelas J-Manajemen Siang stambuk 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
13. Sahabat dan rekan seperjuangan saya Riska, Bunga, Annisa, Dwi, Ayu, Nuri, Nurmi, dan Rahma yang sedang sama-sama berjuang untuk meyandang Gelar Sarjana terimakasih atas motivasi maupun kerja samanya selama ini, semoga ALLAH selalu meridhoi dan memberkahi perjuangan kita selama ini.

Penulis telah berupaya menyelesaikan dan memberikan hasil yang maksimal dalam penulisan skripsi ini, namun masih ada kelemahan baik dari segi isi, tata bahasa dan penulisan yang digunakan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran serta masukan dari dosen pembimbing demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pihak yang membacanya. Sekian dan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Medan , Maret 2019  
Penulis

PUTRI HOLIDAJIAH HRP  
NPM.1505161217

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
1. Batasan masalah.....	4
2. Rumusan masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan penelitian.....	5
2. Manfaat penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Budaya Organisasi.....	7
a. Pengertian budaya organisasi.....	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.....	7
c. Manfaat budaya organisasi .....	9

d. Indikator budaya organisasi.....	10
2. Pengembangan Karir .....	11
a. Pengertian pengembangankarir.....	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pegembangankarir.....	12
c. Manfaat pengembangankarir.....	13
d. Indikator pengembangankarir.....	14
3. Kinerja Pegawai.....	15
a. Pengertian kinerjapegawai.....	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjapegawai.....	16
c. Manfaat kinerjapegawai.....	17
d. Indikator kinerjapegawai.....	18
B. Kerangka Konseptual.....	19
C. Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>22</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	22
B. Defenisi Operasional.....	22
1. Budaya organisasi (X1).....	22
2. Pengembangan karir (X2).....	23
3. Kinerja pegawai (Y).....	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
1. Tempat penelitian.....	25
2. Waktu Penelitian.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	26
1. Populasi .....	26

2. Sampel .....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	27
1. Wawancara .....	27
2. Angket .....	27
F. Teknik Analisis Data .....	29
a. Regresi Linear Berganda .....	30
b. Uji Hipotesis .....	32
A. Koefisien Determinasi .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
A. Hasil Penelitian.....	37
1. Deskripsi Data.....	37
a. Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	39
b. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ).....	39
c. Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) .....	40
2. Asumsi Klasik.....	41
a. Uji Normalitas.....	41
b. Uji Multikolinieritas.....	42
c. Uji Heterokedastisitas .....	42
3. Regresi Linear Berganda.....	43
4. Uji Hipotesis .....	44
a. Uji t .....	44
b. Uji F.....	46
5. Koefisien Determinasi .....	47

B. Pembahasan.....	47
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>51</b>
A. Kesimpulan .....	51
B. Saran .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>53</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Variabel Indikator.....	23
Tabel III.2 Jadwal Penelitian .....	26
Tabel III.3 Skala Likert's .....	27
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert .....	37
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
Tabel IV.5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	39
Tabel IV.6 Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ).....	40
Tabel IV.7 Skor Angket untuk Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) .....	40
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas.....	42
Tabel IV.9 Hasil Regresi Linier Berganda .....	43
Tabel IV.10 Uji t Variabel $X_1$ terhadap Y .....	45
Tabel IV.11 Uji F.....	46
Tabel IV.12 Uji Determinasi.....	47

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.I Kerangka Konseptual.....	21
Gambar III.4 Kriteria Pengujian Uji t .....	34
Gambar III.5 Kriteria Pengujian Uji F .....	35
Gambar IV.1 Grafik Normalitas Data .....	41
Gambar IV.2 Pengujian Heteroskedastisitas.....	43

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Mencapai tujuan setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana kinerja tersebut melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan masalah-masalah, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Menurut Robins (2006:721) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Asumsi dasar tersebut



telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk mempersepsikan, berfikir, dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan problem tersebut.

Selain budaya organisasi, hal penting lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir itu sendiri merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut sunyoto (2012:164) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan pegawai dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, seperti adanya pegawai yang berkarir dengan bagus yang meningkat kejenjang lebih tinggi dalam organisasi agar pada suatu saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki pegawai dengan kualifikasi tertentu.

Hal seperti pengembangan karir inila yang harus dimiliki setiap seorang pegawai guna meningkatkan kinerja pada pegawai disuatu perusahaan atau instansi. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut idrus (2012:112) merupakan pencapaian hasil kerja manajemen terhadap sumber-sumber secara ekonomi dan berkaitan dengan finansial maupun non finansial. Disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh pegawai

dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas, program, kegiatan, dan kebijaksanaan seperti tidak adanya pegawai kurang teliti dalam mengerjakan tugas tersebut agar setiap pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu atau mencapai target guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Badan Narkotika Nasional merupakan lembaga non-kementerian (LPNK) dengan struktur vertikal ke provinsi dan kabupaten/kota. Badan Narkotika Nasional dipimpin oleh seorang kepala Badan Narkotika Nasional yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden Republik Indonesia. Kepala Badan Narkotika Nasional dibantu oleh seorang Sekretaris Utama, Inspektur Utama, dan 5(lima) Deputi yaitu Deputi Pencegahan, Deputi Pemberdayaan Masyarakat, Deputi Rehabilitasi, Deputi Pemberantasan, dan Deputi Hukum dan Kerja sama. Saat ini, Badan Narkotika Nasional telah memiliki perwakilan daerah di 33 provinsi. Secara bertahap, perwakilan ini akan terus bertambah seiring dengan perkembangan kerawanan penyalahgunaan narkoba di daerah. Adanya tingkat perwakilan disetiap daerah, memberi ruang gerak yang lebih luas dan strategis bagi Badan Narkotika Nasional dalam upaya P4GN (Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan serta Peredaran gelap narkoba).

Berdasarkan tempat penelitian si penulis ialah di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Fenomena yang diteliti, sumber daya manusia pada sebuah instansi menjadi hal penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi. Maka dari itu hubungan antara budaya organisasi dengan pengembangan karir sumber daya manusia dalam sebuah instansi seharusnya seimbang. Manajemen sumber

daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik memilih judul : “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.**”

### **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan hasilnya kurang memuaskan.
2. Adanya pegawai kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya.
3. Pengembangan karir yang belum bisa terlihat secara nyata karena belum berkarir dengan bagus yang meningkat kejenjang lebih tinggi.

### **C. Batasan Masalah**

Menurut Tahir (2011:19) batasan masalah berkaitan dengan pemilihan masalah dari berbagai masalah yang lebih identifikasi. Berdasarkan pendapat tersebut, masalah yang akan dibatasi menjadi lebih khusus, lebih sederhana dan akan lebih mudah diamati karena dengan pembatasan masalah.

Adanya batasan masalah oleh peneliti dengan maksud agar pembatasan lebih terfokus. Tujuan adanya batasan masalah ini adalah agar ruang lingkup peneliti tidak perlu luas untuk menghindari kesalahan dan menyimpang dari pokok permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai. Penelitian ini terfokus pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada bagian sumber daya manusia.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dalam batasan masalah, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

- a. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

- b. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- c. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### a. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh budaya dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya serta mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

##### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang berguna untuk Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara terkait dengan budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

##### c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian yang mendalam bagi peneliti lainnya khususnya bagi mahasiswa yang akan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Budaya Organisasi**

###### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan masalah-masalah, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan dianggap valid.

Menurut Druiker (2010,hal.4) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait.

Disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem penilaian yang mengarah pada perilaku anggota organisasi yang harus memahami dan menyikapi nilai-nilai yang ada dan untuk mencapai tujuan organisasi.

###### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi**

Menurut Jufrizen (2014,hal.24) bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi

permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Menurut Tika (2010:5) ada tujuh faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Asumsi dasar

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

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi.

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

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi/perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya organisasi perlu dibagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (*sharing of value*)

Asumsi dasar keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan.

7. Penyesuaian (*adaptasi*)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

**c. Manfaat budaya organisasi**

Menurut Susanto (1997:27) mengemukakan bahwa budaya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan untuk mencapai suatu tujuan.

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins (1993:28) yaitu :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu



memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.

2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Adanya budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

#### **d. Indikator Budaya organisasi**

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2009:167) :

1. Inovasi dan pengambilan resiko yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau 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 pad acara mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang  
Kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.

#### 5. Orientasi tim

Kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

#### 6. Keagresifan

Yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerjasama.

#### 7. Kemantapan atau stabilitas

Yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

Faktor-faktor tersebut, berlangsung pada suatu kontinuum dari rendah ke tinggi. Karena itu, dengan menilai organisasi berdasarkan tujuh faktor tersebut, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya suatu organisasi. Gambaran tersebut menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama para anggota mengenai organisasi, bagaimana urusan diselesaikan dan cara anggota diharapkan berperilaku.

### **2. Pengembangan karir**

#### **a. Pengertian pengembangan karir**

Pengembangan karir adalah merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut T. Hani Handoko (2010:121) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Sedangkan menurut Veitzhal Rivai (2011:290) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir**

Menurut Rivai (2013:378) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu :

#### **a. Prestasi kerja**

Prestasi kerja (*job performance*) merupakan komponen yang paling penting dalam pengembangan karir. Bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Mengetahui hasil kinerjanya, maka pegawai dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan pegawai mengabaikan upaya-upaya yang harus ditempuh ke arah pengembangan karir.

Penilaian dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap pegawai. Adanya penilaian prestasi pegawai, dapat diketahui baiknya pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

#### **b. Exposure**

Kemajuan karir juga ditentukan oleh *exposure*, yang berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan karir lainnya. Tanpa *exposure*, pegawai yang berprestasi baik mungkin tidak akan mendapatkan kesempatan untuk mencapai sasaran karirnya. Para manajer mendapatkan *exposure* terutama melalui prestasi, laporan tertulis, persentasi lisan, pelayanan masyarakat, dan kerja mereka sendiri. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan

terutama melalui kinerja dan prestasi karyawan, laporan tertulis, persentasi lisan dan jam-jam yang dihabiskan.

c. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan *ekposure* diluar perusahaan. Jaringan ini mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

d. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini. Hal ini disebabkan oleh espektasi yang terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali. Sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok professional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi.

### **3. Manfaat pengembangan karir**

Menurut Samsudin (2006:161) manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Mengungkap potensi karyawan

Adanya pengembangan karir yang jelas akan mendorong para karyawan secara individual maupun kelompok menggali kemampuan potensial masing-masing untuk mencapai sasaran-sasaran karir yang diinginkan.

2. Mendorong pertumbuhan

Pengembangan karir yang baik akan mendorong semangat kerja karyawan untuk tumbuh berkembang, dan motivasi kerja karyawan dapat dipelihara.

### 3. Memuaskan kebutuhan karyawan

Adanya pengembangan karir berarti adanya penghargaan terhadap individu karyawan, yang berarti pula adanya pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi individu karyawan.

### 4. Membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui

Pengembangan karir dapat membantu para karyawan agar siap untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih penting, persiapan ini akan membantu pencapaian rencana-rencana kegiatan yang telah ditetapkan.

## **4. Indikator pengembangan karir**

T. Hani Handoko (2010:131) indikator pengembangan karir seorang pegawai adalah :

### 1. Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seseorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

### 2. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedifikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

### 3. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

#### 4. Dukungan manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

### 3. Kinerja Pegawai

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan seorang pegawai yang menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk mencapai suatu tujuan

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Payaman J Simanjuntak (2005:2) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

### **a. Faktor individu**

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

### **b. Faktor dukungan organisasi**

Dalam melaksanakan tugas, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

### **c. Dukungan manajemen**

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2005:2644) ada dua faktor yang menjadi penentu dalam pencapaian prestasi kerja atau kinerja seseorang dalam organisasi yaitu :

1. Faktor individu secara psikologis yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani) dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut mempunyai konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi diri yang baik merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan sehari-hari.
2. Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam pencapaian prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain jabatan yang jelas, otoritas yang memadai target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang memadai.

### **c. Manfaat kinerja pegawai**

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut mangkunegara (2000:640) kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.



Menurut Tb. Sjafri Mangkuprawira (2003:224) manfaat kinerja sebagai berikut.

1. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Keputusan penempatan, promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masalalu dan antisipatif, misalnya dalam banyak penghargaan.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
4. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
5. Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen Sumber Daya Manusia.

#### **d. Indikator kinerja**

Menurut mangkunegara (2001, hal.67) hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia dalam kinerja pegawai meliputi:

- a. Kualitas kerja, menunjukkan hasil yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan kerapihan.
- b. Kuantitas kerja, menunjukkan jumlah hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.

- c. Tanggung jawab, menyatakan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
- d. Sikap, cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.

Scain dalam Lako (2004:14) budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu.

Budaya organisasi yang diciptakan organisasi secara kondusif akan menimbulkan komitmen pegawai. Melalui komitmen pegawai tersebut akan berpengaruh kepada kinerja pegawai yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Novziransyah (2017:24) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan” bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi yang mempunyai kualifikasi dan

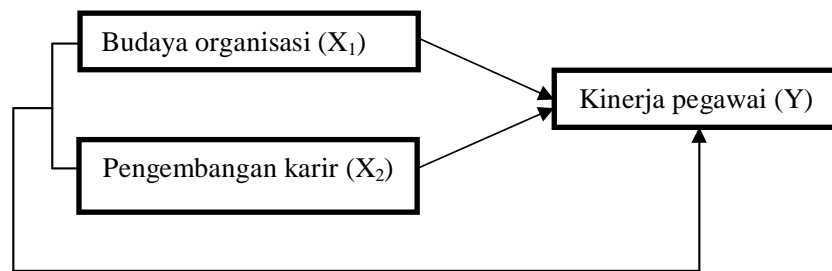
kemampuan serta pengalaman yang bagus ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja organisasi.

Hasil penelitian Candra (2014:7) tentang “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana”. Menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir pegawai perlu dilakukan karena seseorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ketingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Menurut penelitian Emma dkk (2015:46) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di kantor wilayah IV PT.Pos Indonesia (Persero) Jakarta Pusat” menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, pengembangan karir memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Salah satu ukuran keberhasilan departemen personalia adalah kinerja pegawai. Sedangkan kinerja pegawai itu sendiri berhubungan dengan tingkah laku pegawai dalam menyelesaikan setiap masalah pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan atau hubungan masing-masing faktor menjadi variabel tertentu. Digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar II-1 Kerangka Konseptual**

### **B. Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
3. Budaya organisasi dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah metode yang menggunakan aspek pengukuran secara obyektif terhadap data atau rumus yang diperoleh.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional adalah informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Karena dengan adanya informasi itu, akan mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama. pada penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

##### **1. Budaya organisasi (X1)**

Menurut Andrew Brown (1998:9) budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi secara individu maupun

kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada.

### 1. Pengembangan karir (X2)

Mangkunegara (2006:77) pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Pengembangan karir adalah sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi.

### 2. Kinerja Pegawai (Y)

Rivai (2008:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja yaitu hasil keluaran yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas kerja tertentu selama periode waktu tertentu.

**Tabel III - 1 Variabel Indikator**

Defenisi	Indikator	Penjelasan
Budaya organisasi (X1) adalah pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota or-	1. Inovasi dan pengambilan resiko	kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
	2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail	kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
	3. Orientasi hasil	kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan

<p>ganisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada. (Robbins dan Coulter dalam Ardana 2009:167)</p>		bukannya pada acara mencapai hasil tersebut.
	4. Orientasi orang	Kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
	5. Orientasi tim	Kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan
	6. keagresifan	kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerjasama.
	7. Kemantapan/stabilitas	kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan <i>status quo</i> .
<p>Pengembangan karir (X2) adalah sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi. (T. Hani Handoko 2010:131)</p>	1. Prestasi kerja	Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seseorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.
	2. Kesetiaan pada organisasi	Dedifikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
	3. Kesempatan untuk bertumbuh	Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
	4. Dukungan manajemen	Untuk mendorong program pengembangan karir sangat

		dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.
Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil keluaran yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas kerja tertentu selama periode waktu tertentu. (Mangkunegara 2001:67)	1. Kualitas kerja	menunjukkan hasil yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan kerapihan.
	2. Kuantitas kerja	menunjukkan jumlah hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
	3. Tanggung jawab	seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
	4. Sikap	cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku.

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara Jalan Williém Iskandar pasar V Medan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai Maret 2019.



**Tabel III-2 Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/minggu																			
		Nov'2018				Des'2018				Jan'2019				Feb'2019				Mar'2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset				■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Seminar Proposal									■											
4	Pengumpulan Data										■	■	■	■							
5	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■	■	■	■
6	Sidang meja Hijau																				■

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono (2013:61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara berjumlah 96 orang.

## 2. Sampel

Sugiyono (2010:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun dalam penelitian ini penulis dapat ditentukan semua populasi yang berjumlah 96 orang tersebut dijadikan sampel.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Wawancara

Wawancara digunakan untuk melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang diperlukan.

### 2. Angket

Angket digunakan untuk mengumpulkan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang ditujukan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian yaitu pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari pegawai dengan menggunakan skala likert.

**Tabel III-3 Skala Pengukuran Likert's**

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Agar hasil kuesioner bisa digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas yaitu :

## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengujur validitas setiap pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *productmoment*, yaitu :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- N : Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum^2$  : Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum^y$  : Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$  : Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$  : Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xy$  : Jumlah hasil kali variabel x dan y

Menurut Sugiyono (2010:3) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengandata yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen adalah program komputer *statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 16,0 yang terdiri dari uji validitas dan realibitas. Kriteria penilaian uji validitas yaitu :

- a) Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b) Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

### b. Reliabilitas

Reliabilitas dibatasi seberapa kekonsistenan hasil pengukuran suatu variabel. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat kehandalan suatu instrumen penelitian. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2013:86) pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan *Crombach alpha*, dikatakan *reliable* bila hasil  $\alpha > 0,6$  dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

$r$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma t^2$  : Varians total

Kriteria pengujiannya :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\alpha \geq 0.60$  maka reliabilitas cukup baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas  $\alpha \leq 0.60$  maka reliabilitas kurang baik.

Jika nilai korelasi ( $r$ ) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu juga nilai korelasi ( $r$ ) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, apabila nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

Item instrument yang valid diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variable yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka penelitian tersebut dianggap reliabel.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel bebas (Budaya organisasi dan pengembangan karir) tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Teknik yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

### **1. Regresi Linear Berganda**

Regresi adalah suatu metode untuk menentukan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel lain. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menentukan sebab akibat variabel bebas budaya organisasi ( $X_1$ ) dan

pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Menggunakan rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

- Y : kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- $X_1$  : Budaya Organisasi
- $X_2$  : Pengembangan Karir
- $b_1 b_2$  : Koefisien Regresi

Metode regresi adalah model regresi yang menghasilkan estimator linear yang tidak biasa yang terbaik (*best linier unbiased estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik, sebagai berikut :

#### **a. Uji Normalitas**

Juliandi (2013:174) dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar

variabel bebas, maka terjadi multikoleniaritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikoleniaritas dilakukan dengan melihat VIF ( *Variance Inflation Factor* ) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoleniaritas adalah nilai toleransi. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoleniaritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial ( Uji-t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat

(Y). Menurut Sugiyono (2010:184) untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji t, sebagai berikut :

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

Keterangan :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Tahap-tahap :

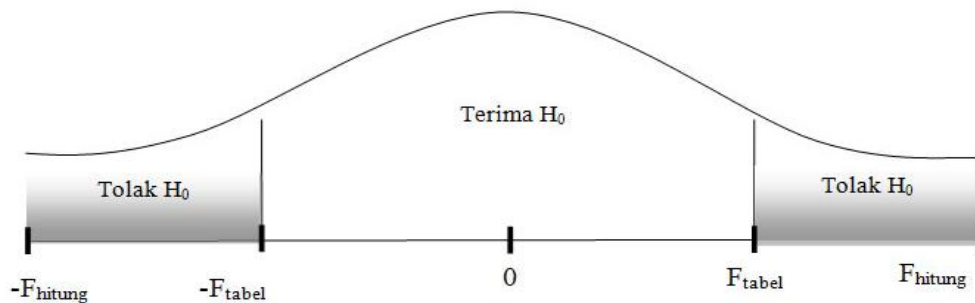
a. Bentuk Pengujian

$H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap ditolak : jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.





**Gambar III – 4 : Kriteria Pengujian Uji t**

#### b. Uji Simultan ( Uji F)

Pada pengujian secara simultan ini akan diuji pengaruh variabel kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F. variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$Fh = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-l)}$$

Keterangan :

Fh : Nilai F hitung

$R^2$  : Koefisien korelasi berganda

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

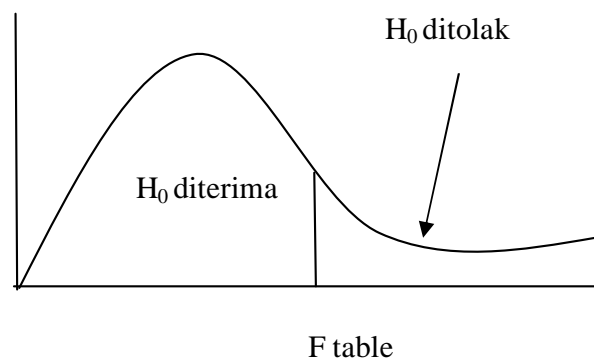
Kriteria pengujian uji F :

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , terima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

$H_a$  = ada pengaruh antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.



**Gambar III-5 : Kriteria pengujian Uji F**

### 3. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinan ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan

koefisien yang ditemukan. Menggunakan koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D : Determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100% : Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 15 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 8 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 8 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah budaya organisasi, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah pengembangan karir, yang menjadi variabel  $Y$  adalah kinerja pegawai. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 96 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel budaya organisasi, variabel pengembangan karir) maupun variabel  $Y$  yaitu variabel terikat (kinerja pegawai). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 96 orang. Adapun dari ke-96 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	43	44,79%
2	Perempuan	53	55,21%
	<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 96 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44,79%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 55,21%.

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-29 tahun	44	45,83%
2	30-40 tahun	34	35,42%
3	41-51 tahun	18	18,75%
	<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 96 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 44 orang (45,83%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 34 orang (35,42)%. Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 18 orang (18,75%).

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	52	54,17%
2	D-3	33	34,38%
3	S-1	11	11,46%
	<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100,01%</b>

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 96 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 53 orang (56,38%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 34 orang (36,17)%. Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 11 orang (11,7%).

**a. Variabel Kinerja pegawai (Y)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja pegawai diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja pegawai (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	51,04%	19	19,79%	21	21,88%	7	7,29%	0	0,00%	96	100%
2	39	40,63%	24	25,00%	29	30,21%	4	4,17%	0	0,00%	96	100%
3	44	45,83%	18	18,75%	28	29,17%	6	6,25%	0	0,00%	96	100%
4	36	37,50%	25	26,04%	30	31,25%	5	5,21%	0	0,00%	96	100%
5	36	37,50%	20	20,83%	36	37,50%	4	4,17%	0	0,00%	96	100%
6	45	46,88%	23	23,96%	24	25,00%	4	4,17%	0	0,00%	96	100%
7	42	43,75%	20	20,83%	27	28,13%	7	7,29%	0	0,00%	96	100%
8	43	44,79%	24	25,00%	25	26,04%	4	4,17%	0	0,00%	96	100%

Sumber: data diolah (2019)

**b. Variabel Budaya organisasi (X<sub>1</sub>)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel budaya organisasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Budaya organisasi (X<sub>1</sub>)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	48,96%	20	20,83%	19	19,79%	10	10,42%	0	0,00%	96	100%
2	46	47,92%	25	26,04%	22	22,92%	3	3,13%	0	0,00%	96	100%
3	49	51,04%	14	14,58%	24	25,00%	9	9,38%	0	0,00%	96	100%
4	46	47,92%	21	21,88%	23	23,96%	6	6,25%	0	0,00%	96	100%
5	52	54,17%	20	20,83%	19	19,79%	5	5,21%	0	0,00%	96	100%
6	45	46,88%	25	26,04%	21	21,88%	5	5,21%	0	0,00%	96	100%
7	47	48,96%	20	20,83%	19	19,79%	10	10,42%	0	0,00%	96	100%
8	47	48,96%	26	27,08%	19	19,79%	4	4,17%	0	0,00%	96	100%
9	31	32,29%	20	20,83%	37	38,54%	8	8,33%	0	0,00%	96	100%
10	36	37,50%	24	25,00%	29	30,21%	7	7,29%	0	0,00%	96	100%
11	36	37,50%	18	18,75%	32	33,33%	10	10,42%	0	0,00%	96	100%
12	32	33,33%	24	25,00%	33	34,38%	7	7,29%	0	0,00%	96	100%
13	31	32,29%	24	25,00%	32	33,33%	9	9,38%	0	0,00%	96	100%
14	40	41,67%	20	20,83%	30	31,25%	6	6,25%	0	0,00%	96	100%
15	29	30,21%	20	20,83%	37	38,54%	10	10,42%	0	0,00%	96	100%

Sumber: data diolah (2019)

**c. Variabel Pengembangan karir (X<sub>2</sub>)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel

lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Pengembangan karir (X<sub>2</sub>)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	46,88%	23	23,96%	18	18,75%	10	10,42%	0	0,00%	96	100%
2	46	47,92%	28	29,17%	19	19,79%	3	3,13%	0	0,00%	96	100%
3	48	50,00%	19	19,79%	20	20,83%	9	9,38%	0	0,00%	96	100%
4	46	47,92%	24	25,00%	20	20,83%	6	6,25%	0	0,00%	96	100%
5	51	53,13%	20	20,83%	19	19,79%	6	6,25%	0	0,00%	96	100%
6	44	45,83%	25	26,04%	22	22,92%	5	5,21%	0	0,00%	96	100%
7	44	45,83%	24	25,00%	17	17,71%	11	11,46%	0	0,00%	96	100%
8	46	47,92%	26	27,08%	20	20,83%	4	4,17%	0	0,00%	96	100%

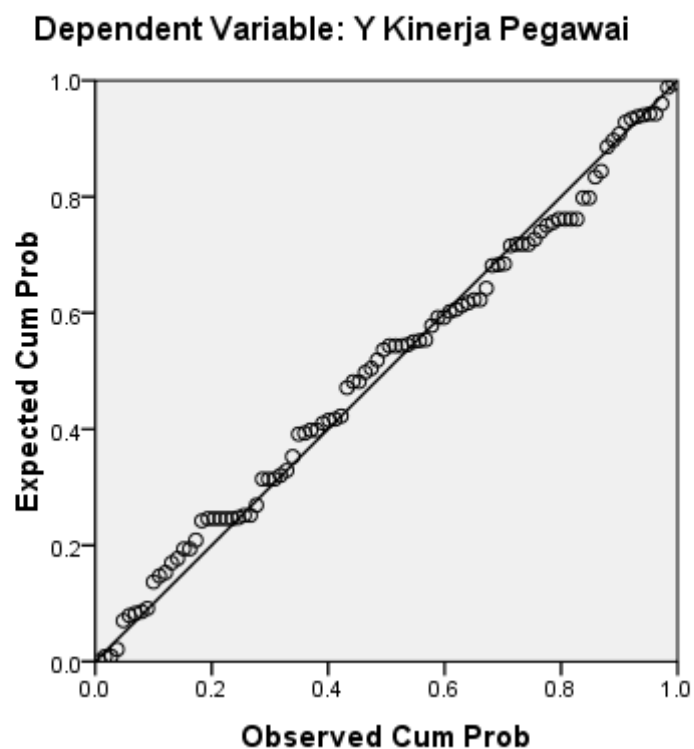
Sumber: data diolah (2019)

## 2. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV.1**  
**Grafik Normalitas Data**

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.



### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.316	1.163		5.430	.000		
	X1 Budaya organisasi	.221	.062	.418	3.584	.001	.303	3.303
	X2 Pengembangan karir	.303	.089	.397	3.407	.001	.303	3.303

a. Dependent Variable: Y Kinerja pegawai

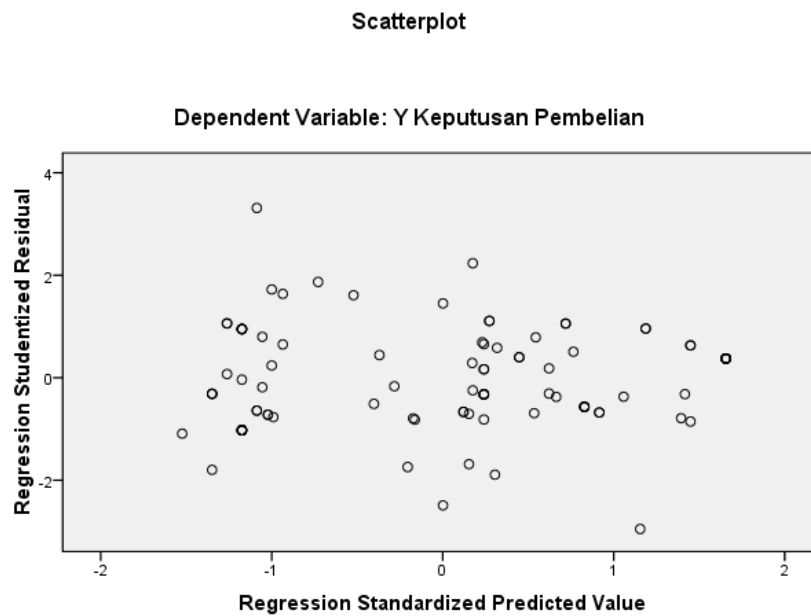
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0 atau nilai VIF > 10.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0 atau nilai VIF < 10.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance di atas 0 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar IV.2**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### 3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.316	1.163		5.430	.000
	X1 Budaya organisasi	.221	.062	.418	3.584	.001
	X2 Pengembangan karir	.303	.089	.397	3.407	.001

a. Dependent Variable: Y Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 6,316 + 0,221 X_1 + 0,303 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

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

X<sub>2</sub> = Pengembangan karir

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel budaya organisasi dan pengembangan karir mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.
- b. Koefisien budaya organisasi memberikan nilai sebesar 0,221 yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- c. Koefisien pengembangan karir memberikan nilai sebesar 0,303 yang berarti bahwa semakin baik pengembangan karir maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji t**

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan menggunakan program SPSS 16.0.

**Tabel IV.10**  
**Uji t Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.316	1.163		5.430	.000
X1 Budaya organisasi	.221	.062	.418	3.584	.001
X2 Pengembangan karir	.303	.089	.397	3.407	.001

a. Dependent Variable: Y Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,584$$

$$t_{tabel} = 1,661$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (3,584) > t_{tabel} (1,661)$ , dengan taraf signifikan  $0,001 < 0,05$ . Nilai 3,584 lebih besar dari 1,661 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (3,407) > t_{tabel} (1,661)$ , dengan taraf

signifikan  $0,038 < 0,05$ . Nilai 3,407 lebih besar dari 1,661 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

## b. Uji F

**Tabel IV.12**  
**Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	623.129	2	311.564	74.068	.000 <sup>a</sup>
	Residual	399.616	95	4.206		
	Total	1022.745	97			

a. Predictors: (Constant), X2 Pengembangan karir, X1 Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 74,068$$

$$F_{tabel} = 3,092$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 74,068 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,092 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $74,068 \geq 3,092$ , Nilai 74,068 lebih besar dari 3,092 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.13**  
**Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 <sup>a</sup>	.609	.601	2.05097	2.396

a. Predictors: (Constant), X2 Pengembangan karir, X1 Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,609. Hal ini berarti 60,9% variasi variabel kinerja pegawai (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (3,584) > t_{tabel} (1,661)$ , dengan taraf signifikan  $0,001 < 0,05$ . Nilai 3,584 lebih besar dari 1,661 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Taufik (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nazmi (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nirwana (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek budaya organisasi sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (3,407) > t_{tabel} (1,661)$ , dengan taraf signifikan  $0,038 < 0,05$ . Nilai 3,407 lebih besar dari 1,661 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_o$

ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Kusumawati (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Steven (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gerrit (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Endah (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek pengembangan karir sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 74,068 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,092 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $74,068 \geq 3,092$ , Nilai 74,068 lebih besar dari 3,092 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.



Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja pegawai ( $Y$ ). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (budaya organisasi dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika budaya organisasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ). Setelah dibandingkan antara pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir ternyata sig. budaya organisasi adalah 0,000 dan sig. pengembangan karir adalah 0,000 dengan demikian dapat dikatakan faktor pengembangan karir lebih dominan. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek budaya organisasi dan pengembangan karir sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (3,584) > t_{tabel} (1,661)$ , dengan taraf signifikan  $0,001 < 0,05$ . Nilai 3,584 lebih besar dari 1,661 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (3,407) > t_{tabel} (1,661)$ , dengan taraf signifikan  $0,038 < 0,05$ . Nilai 3,407 lebih besar dari 1,661 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 74,068 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,092 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $74,068 \geq 3,092$ , Nilai 74,068 lebih besar dari 3,092 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara perlu memperhatikan variabel budaya organisasi karena pegawai memiliki budaya organisasi yang tinggi pula, untuk meningkatkan kinerja pada pegawai dengan budaya organisasi yang tinggi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara harus tetap mempertahankan atau memperbaharui dimasa yang akan datang yang disesuaikan dengan perubahan kondisi yang ada dalam perusahaan.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebaiknya perlu memperhatikan variabel pengembangan karir karena pengembangan karir terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir dapat ditingkatkan dengan memperhatikan jalur karir setiap pegawai dengan baik sehingga memberikan kesempatan karir kepada pegawai yang lebih memilih untuk menekuni keahliannya melalui sebuah pembinaan. Memberikan dukungan kepada pegawai yang potensial untuk selalu meningkatkan keahliannya dengan menciptakan situasi kerja yang kondusif juga perlu dilakukan, agar pegawai meraih kinerja yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Dudung . (2016). Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen&Akuntansi*,3(2),69-80.
- Abadiyah, Purwanto. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerjadan kinerja pegawai Bank di surabaya. *Jurnal Bisnis, manajemen&perbankan*.2(1),23-42.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga.
- Cahyo, Muhammad. Herususilo. Alinvia. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator (pada PT. Astra internasional, Tbk-Toyota (Auto 2000) cabang sutoyo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*,57(1),73-82.
- Devita, Maria (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant Alpha hotel pekanbaru. *Jurnal Fisip*,4(2)1-15.
- Egota, Depri (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk cabang Pekanbaru,2(1),1-14.
- Gultom, Kurniawan Dedek (2014) Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*,14(2)176-184.
- Jufrizen (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Orgnisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Istana Deli Kencana Medan. *Jurnal Keskap Fisip*,13(1),307-315.
- Juliandi, Azuar, Nasution, Irfan, Manurung, Saprinal.(2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung:Cipta pustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, Anwar P (2006). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- ..... (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Remaja posdakarya.
- ..... (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira, syafri, Tb. (2003). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta : ghalia Indonesia.
- Megita, candra. (2014). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT.Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014,4(1),1-11.

- Muh, Sukisno, Dirga. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan system insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen*,9(2),85-93.
- M.S. Idrus (2012) *Inovasi dan kinerja : Knowledge sharing behaviour pada UKM*. Malang : Elektronik pratama.
- Nenny. Victorya. Emma. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dikantor wilayah IV PT.Pos Indonesia (Persero) Jakarta pusat. *Jurnal Ilmiah*,19(3),42-59.
- Novziransyah, Nanda. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumantik*,2(1) 13-25.
- Putri (2016). *Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin pegawai pada bagian sekretariat utama badan narkotika pusat*. Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Pusat.
- Robbins, Stephen. (2009). *Manajemen*. Edisi kesepuluh jilid I, Jakarta : erlangga.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : pustaka setia.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. jakarta: lembaga penerbit fakultas ekonomi UI.
- Sugiyono (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. bandung : alfabeta
- ..... (2010). *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Predana Media group.
- Tahir, Muh. (2011,2012). *Pengantar Metode Penelitian Pendidikan*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Handoko,T, Hani. (2010). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Veitzal, Rivai. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori praktek*. Jakarta : PT Raja grafindo perkasa.
- Wiraman. (2007). *Budaya & Iklim Organisasi* . Jakarta :Salemba Empat.