

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA
NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Nama : NABILA CRISNINA NST
NPM : 1605160147
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



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

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 04 Agustus 2020, puku 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NABILA CRISNINA NASUTION
NPM : 1605160147
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si)

Penguji II

(QAHTI ROMULA SIREGAR, S.E., M.M)

Pembimbing

(H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NABILA CRISNINA NASUTION
NPM : 1605160147
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing

H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, M.M, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NABILA CRISNINA NASUTION
NPM : 1605160147
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
26 Juli 2020	Perbaikan abstraksi		
	Perbaikan pembahasan, dan		
	Perbaikan kesimpulan		
27 Juli 2020	Acc Skripsi		

Pembimbing Skripsi

H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.

Medan, 27 Juli 2020

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

NABILA CRISNINA NASUTION

Program Studi Manajemen

nabilacrisnina01@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis antara disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan asosiatif, sampel dari penelitian ini diambil dari seluruh pegawai tetap pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 72 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media *interview* (wawancara), studi dokumentasi dan kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji T dan uji F) dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Effect of Work Discipline and Work Culture on Employee Performance at The National Narcotics Agency, North Sumatera Province

NABILA CRISNINA NASUTION

Management Study Program

nabilacrisnina01@gmail.com

This study aims to determine and analyze between work discipline and work culture on employee performance at the National Narcotics Agency of North Sumatera Province. This study uses a quantitative research type and uses an associative approach, the sample of this study was taken from all permanent employees at the Office of the National Narcotics Agency of North Sumatera Province, totaling 72 employees. Data collection techniques used were media interviews (interviews), documentation study and questionnaires (questionnaire). The data analysis technique in this study uses the classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing (T test and F test) and the coefficient of determination. The results of this study indicate that partially work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Partially, work culture has a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, work discipline and work culture have a positive and significant effect on employee performance at the National Narcotics Agency of North Sumatera Province.

Keywords: Work Discipline, Work Culture and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur penulis ucapkan kepada kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari skripsi ini adalah: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

Didalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih terdapat kekurangan didalamnya, untuk itu penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dalam perbaikan skripsi penelitian ini kedepannya. Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini:

1. Kedua orang tua, Ayahanda Ansor Nasution dan Ibunda Siti Mariani tercinta yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta kasih yang begitu dalam kepada penulis. Dan kakak-kakak saya Helmi Nastika Sari Nasution S.Pd, Sazli Harahap, M. Ifan Ansari Nasution, Riesa Presiela Siregar serta Adik saya Nadila Febriyanti Nasution yang selalu memberikan dukungan dan

semangat kepada penulis. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala selalu melindungi, memberi kesehatan, kemudahan, serta memberikan tepat yang setinggi-tingginya untuk kalian di Surga-Nya kelak, *Aamiin Ya Rabbal'alamin*.

2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin HSB, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak H. Rahmad Bahagia Siregar, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam mempersiapkan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Bapak dan Ibu yang berada di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, yang telah membantu penulis dalam masa riset atau penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabat seperjuangan Skripsi Nurmadina, Delva Nizar Mirandani, Sri Nur Rahayu, Mery Afriyani, Ravina Febrianti, Wahyu Putri Agustin dan Ambar Wulan.
12. Sahabat penulis, yaitu Nurmadina, Devi Pratiwi, Kiki Yolanda, Maulinda Safitri, Enggar Wijaya, M. Rizky Rizaldi Nst, Delva Nizar Mirandani, Ravina Febrianti, Sri Nur Rahayu, Wahyu Putri Agustin, dan Ambar Wulan yang telah menyemangati saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan seluruh teman-teman dikelas Manajemen C Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terima kasih atas bantuan, kebersamaannya, waktu serta dan dukungannya selama ini kepada penulis. Semoga kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, semoga laporan skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, Maret 2020

Penulis

Nabila Crisnina Nasution
NPM.1605160147

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2. Tujuan Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3. Manfaat Kinerja Karyawan	11
2.1.1.4. Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan	13
2.1.1.5. Indikator Kinerja	19
2.1.2. Disiplin Kerja	21
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	21
2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja	23
2.1.2.3. Manfaat Disiplin Kerja	24
2.1.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.1.2.5. Indikator Disiplin Kerja	27
2.1.2.6. Pendekatan Disiplin Kerja	27
2.1.2.7. Macam-macam Disiplin Kerja	29
2.1.3. Budaya Kerja	30
2.1.3.1. Pengertian Budaya Kerja	30
2.1.3.2. Tujuan Budaya Kerja	34
2.1.3.3. Manfaat Budaya Kerja	34
2.1.3.4. Faktor yang mempengaruhi budaya kerja	35
2.1.3.5. Indikator budaya kerja	36
2.2. Kerangka Konseptual	37
2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	37
2.2.2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai	38
2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai	39
2.3. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1. Jenis Penelitian	41

3.2. Defenisi Operasional penelitian	41
3.2.1. Variabel Dependen (Variabel terikat).....	41
3.2.1.1. Kinerja Pegawai (Y)	41
3.2.2. Variabel Independen (Variabel Bebas).....	42
3.2.2.1. Disiplin Kerja (X1)	42
3.2.2.2. Budaya Kerja (X2).....	43
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.3.1. Tempat Penelitian	43
3.3.2. Waktu Penelitian	43
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	44
3.4.1. Populasi	44
3.4.2. Sampel	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.5.1. Sumber Data	45
3.5.2. Instrumen Penelitian	45
3.5.2.1. Interview atau wawancara	45
3.5.2.2. Studi Dokumentasi.....	45
3.5.2.3. Kuesioner atau angket.....	45
3.5.3. Uji Validitas.....	46
3.5.4. Uji Reliabilitas	49
3.6. Teknik Analisis data	50
3.6.1. Uji Asumsi Klasik	50
3.6.1.1. Uji Normalitas	50
3.6.1.2. Uji Heteroskedastisitas	50
3.6.1.3. Uji Multikolinieritas	51
3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.6.3. Uji Hipotesis	52
3.6.3.1. Uji t	52
3.6.3.2. Uji F	53
3.6.3.3. Koefisien Determinasi.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	56
4.1. Hasil Penelitian.....	56
4.1.1. Deskripsi Data	56
4.1.1.1. Karakteristik Identitas Responden	56
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	58
4.2.1. Disiplin Kerja (X1).....	59
4.2.2. Budaya Kerja (X2).....	61
4.2.3. Kinerja (Y).....	62
4.3. Analisis Variabel Penelitian	64
4.3.1. Uji Asumsi Klasik	64
4.3.1.1. Uji Normalitas	64
4.3.1.2. Uji Multikolinieritas	65
4.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas	66
4.3.1.4. Regresi Linear Berganda	67
4.3.2. Uji Hipotesis	69
4.3.2.1. Uji t	69
4.3.2.1. Uji Simultan (F).....	71

4.3.3. Koefisien Determinasi	72
4.4. Pembahasan	73
4.4.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	73
4.4.2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	74
4.4.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	74
BAB V PENUTUP	76
5.1. Kesimpulan	76
5.2. Saran	77
5.3. Keterbatasan Penelitian	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	42
Tabel III.2 Indikator Disiplin Kerja	42
Tabel III.3 Indikator Budaya Kerja.....	43
Tabel III.4 Rincian Waktu Penelitian.....	44
Tabel III.5 Skala Likert	46
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	48
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja.....	48
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	48
Tabel III.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1,X2 dan Y.....	49
Tabel IV.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel IV.4 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1).....	59
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X2).....	61
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	62
Tabel IV.7 Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel IV.8 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	68
Tabel IV.9 Uji t (Hipotesis 1).....	69
Tabel IV.10 Uji t (Hipotesis 2).....	70
Tabel IV.11 Uji f (Hipotesis).....	71
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai	38
Gambar II.2 Pengaruh Budaya Kerja Kerja terhadap kinerja pegawai	38
Gambar II.3 Pengaruh Disiplin kerja dan budaya kerja Kerja terhadap kinerja pegawai	39
Gambar III.1 Kriteria pengujian Hipotesis t	53
Gambar III.2 Kriteria pengujian Hipotesis F	54
Gambar IV.1 Uji Normalitas Grafik Histogram.....	65
Gambar IV.2 Uji Normal P.Plot Standardized.....	65
Gambar IV.3 Scatter Plot Uji Heterskedastisitas.....	67
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	70
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	71
Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satupun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang mungkin canggih sekalipun. Manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar diantara makhluk yang lainnya. Masalahnya diantara manusia itu sendiri kepintaran dan kecerdasannya sangat berbeda antara satu sama lainnya.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan (Arianty,dkk 2016:2).

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitik beratkan, bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain, maka MSDM memfokuskan pada “orang” baik sebagai subyek atau pelaku dan sekaligus sebagai obyek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar

tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif (Ahmad, 2011:8).

Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2016:5).

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah diterapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan. Timbul pertanyaan apakah karyawan yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan sesuai target dan standar yang telah ditetapkan merupakan kinerja? Atau sebaliknya yang tidak mampu melaksanakan tugas yang dibebankan juga merupakan kinerja.

Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standard yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016:6).

Menurut Arda (2017:45) kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja yang mengandung makna prestasi, yaitu karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Kinerja yang tinggi yang menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan pegawai dalam melaksanakan dan tanggung jawabnya yang dibebankan kepadanya dan sebaliknya kinerja yang rendah yang menggambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksesuaian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai suatu organisasi haruslah memperhatikan disiplin, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika dilakukan dengan disiplin yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila ada disiplin kerja.

Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku dalam organisasi atau ditengah-tengah masyarakat (Tobing & Napitupulu, 2011:52).

Pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mereka sudah menaati peraturan organisasi atau perusahaan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, disiplin kerja yang baik serta budaya kerja yang baik.

Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja, secara lebih spesifik, budaya kerja adalah suatu system makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, dan interaksi kerja, yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Dengan memperhatikan apa yang baru dikemukakan disini, sudah sepantasnya pengkajian budaya memperhatikan dengan seksama satuan analisis yang digunakan. Dalam banyak kajian budaya, orang cenderung mengabaikan satuan analisis ini dan sering kali menyamakan pengertian budaya yang digunakan pada tataran bangsa, organisasi atau perusahaan, dan tataran bangsa (Hartanto, 2009:171).

Berdasarkan hasil observasi awal secara sederhana maka fenomena yang terjadi pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara berdasarkan penelitian yang dilakukan yaitu masih ada beberapa ditemukan kinerja pegawai yang kurang sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh atasan. Hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang melakukan kesalahan-kesalahan kerja.

Adapun disiplin kerja yang kurang baik, seperti disiplin waktu, masih ada pegawai yang datang terlambat melakukan apel pagi atau datang ke kantor. Dalam penerapan disiplin kerja, Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara menerapkan jadwal masuk kantor mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB di hari Senin sampai dengan hari Kamis. Berbeda dengan jadwal hari Jum'at, di hari ini pegawai diwajibkan masuk pukul 07.00 WIB untuk mengikuti kegiatan senam bersama sebelum jam kantor dimulai dan jadwal kembali dari kantor pukul 16.30 WIB. Namun, masih ada pegawai yang tidak mengikuti jadwal yang di tetapkan. Seperti, masih ada pegawai yang keluar dari lingkungan kantor pada saat jam kerja berlangsung dan masih ada pegawai yang terlambat mengikuti apel pagi.

Selain disiplin kerja, budaya kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana masih ada pegawai yang kurang menikmati pekerjaan yang telah diberikan sehingga terlambat dalam menyelesaikannya. Perbedaan sikap antar pegawai juga membuat kinerja perusahaan semakin menurun misalkan kurang bekerja sama antar pegawai yang akan menyebabkan tertundanya pekerjaan, kurang optimalnya sikap dalam melayani masyarakat yang ingin mengurus surat keterangan bebas narkoba. Yang seharusnya pegawai mengikuti prosedur perusahaan yang sudah ditetapkan karena sikap dan perilaku pegawai sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di instansi sebagai berikut :

Masih kurangnya disiplin kerja pegawai dalam mematuhi peraturan jam kerja.

1. Adanya beberapa pegawai belum sepenuhnya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dikantor.
2. Masih kurangnya budaya kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
3. Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, pegawai belum menunjukkan kinerja yang baik.

1.3. Batasan Masalah

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa disiplin kerja dan budaya kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan alasan tersebut, maka penelitian membatasi masalah penelitian pada pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Secara Teoritis penelitian ini di harapkan memberikan manfaat :

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang disiplin kerja, budaya kerja dan kinerja.
- b. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.

Secara praktis, manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah :

- a. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian juga dapat referensi bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia (Hasibuan, J. S.& Silvya, 2019:137).

Menurut Jufrizen (2018:408) kinerja merupakan tanda berhasil tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Prayogi,dkk 2019:666).

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007:7).

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ruky (2006:14) dalam (Arifin, 2017:90) Istilah kinerja adalah pengalih bahasaan dari kata Inggris "Performance", prestasi sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*).

Menurut Mangkunegara (2013:59) kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Arianty, 2015:9) kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwasannya kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai dengan target atau sasaran yang telah

ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati oleh pihak perusahaan dengan pegawainya.

2.1.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:196) tujuan penilaian kerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, budaya kerja menerapkan sanksi.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai.

2.1.1.3. Manfaat Kinerja

Menurut Sumarni (2011:33) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah:

1. Untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.
2. Untuk menentukan target atau sasaran yang nyata.
3. Lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Menurut Handoko (2012:135) manfaat dari penilaian kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perbaiki kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

7. Ketidak akuratan informal

Kinerja yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan- kesalahan tersebut.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi, atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang

kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu, kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melaksanakan pekerjaannya maka hasilnya akan meurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula

sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-

norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada

akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja (Kasmir, 2016:189).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:69) terdapat dua faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

1. Faktor kemampuan, berupa: kemampuan pengetahuan dan keterampilan.
2. Faktor motivasi, berupa: sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

2.1.1.5. Indikator kinerja

Sebenarnya banyak organisasi memberikan pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator* bermacam-macam, seperti :

1. Indikator kinerja sebagai *nilai* atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengatur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
2. Sebagai *alat ukur* yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Sebagai ukuran *kuantitatif* dan *kualitatif* yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi
4. Suatu *informasi operasional* yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas. Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*).

Namun, sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal

yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung *kualitatif* atau tidak dapat dihitung (peningkatan, ketepatan, perputaran, tingkat, efektivitas, dan lain- lain). Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga lebih bersifat *kuantitatif* atau dapat dihitung(dalam bentuk persentase, perkalian, jumlah, unit, rupiah, dan lain- lain) (Moeheriono, 2012:32).

Menurut Prastyo,dkk (2016:3) Indikator dalam kinerja pegawai dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kuantitas

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

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan yang disyaratkan dengan supervisi umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat tepat, akurat dan benar.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah ditetapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

Menurut Fattah (2017:25) Indikator kinerja pegawai adalah:

1. Hasil kerja, dengan indikator: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, dengan indikator: disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.
3. Sifat pribadi, dengan indikator: kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggar.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan

sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Sustrisno, 2009:85).

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu di raih oleh karyawan, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang di harapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawan (Arianty, 2016:404).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasikerjayangdapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012:193).

Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku (Hasibuan, J. S.& Silvy, 2019:137).

Disiplin kerja juga merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri di Indonesia. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting

dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan, maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik (Muamar, 2017:9).

Menurut Tanjung (2015:29) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan.

Menurut pengertian dari beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesadaran atau pengendalian diri seorang pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan, baik aturan secara tertulis maupun aturan yang tidak tertulis.

2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja

Pada dasarnya, disiplin kerja dalam sebuah institusi pemerintah mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para pegawai dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan institusi tersebut. Apabila pegawai selalu mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja, maka secara tidak langsung kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan menjadi lebih baik (Muamar, 2017:10).

Sedangkan Sirait (2008:11) menyatakan tujuan utama dari sebuah sikap kedisiplinan adalah untuk mengarahkan supaya mampu untuk mengontrol diri sendiri. Selain itu juga supaya dapat melakukan aktivitas dengan terarah, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu

perusahaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan.

Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian (Afandi, 2016:2).

2.1.2.3. Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik (Azhar,dkk 2020:50).

Sedangkan menurut Aswandi (2013:89) manfaat disiplin seperti tumbuhnya kepekaan agar menjadi pribadi yang peka atau berperasaan halus dan percaya pada orang lain, menumbuhkan kepedulian dengan disiplin membuat diri menjadi mempunyai integritas, selain bisa memikul tanggung jawab, dapat memecahkan masalah dengan baik, mengajarkan keteraturan agar bisa mempunyai pola hidup yang teratur dan dapat mengelola waktu yang dimilikinya dengan baik.

2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Sustrisno (2009:80) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
5. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut Hasibuan, M. (2012:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan pada suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan dan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan makin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct*

single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

2.1.2.5. Indikator Kedisiplinan

Menurut Sutrisno (2016:194) indikator disiplin kerja 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 diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam bekerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja cara berhubungan dengan unit kerja lain.

5. Taat terhadap peraturan lainnya

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

Sedangkan menurut Agustina (2011:73) indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab.

2.1.2.6. Pendekatan disiplin kerja

Ada tiga pendekatan disiplin menurut Mangkunegara (2018:127) yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a. *Pendekatan disiplin modern*

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- 3) Keputusan-keputusan yang samaunya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- 5) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- 6) Keputusan-keputusan yang samaunya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- 7) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- 8) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- 9) Keputusan-keputusan yang samaunya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.

10) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang telah keras.
- 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin diajukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.2.7. Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

a. Pendekatan preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan- peraturan perusahaan.

b. Pendekatan korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2018:129).

2.1.3. Budaya Kerja

2.1.3.1. Pengertian Budaya Kerja

Kesadaran tentang keberhasilan kinerja berakar pada nilai-nilai yang bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi suatu keyakinan selanjutnya menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari itulah yang kemudian dinamakan budaya kerja (Putranti,dkk 2018:191).

Perilaku yang telah menjadi kesehariannya serta nilai-nilai yang dilaksanakannya merupakan permulaan darikesuksesan dalam bekerja. Nilai-nilai

itu berawal dari pola kebiasaan, beragama serta kaidah/aturan yang menjadi panutannya sehingga menjadi rutinitas reflek berperilaku dalam bekerja dan berorganisasi. Kesemua itu dinamakan dengan budaya. Maka dari itu, budaya dihubungkan terhadap kualitas daripada kerja tersebut, karenanya disebut dengan budaya kerja.

Budaya kerja adalah serangkaian bentuk perilaku yang secara total menyatu pada tiap diri individu disuatu organisasi. Membangun budaya dimaksudkan juga untuk melindungi dan meningkatkan segi-segi positif, serta berusaha melatih bentuk perilaku tertentu sehingga dapat terbentuk sesuatu hal baru yang tentunya membaik. Kesuksesan dalam melaksanakan kegiatan budaya kerja diantaranya bisa diketahui dari meningkatnya tanggung jawab, meningkatnya disiplin kerja dan taatnya terhadap suatu kaidah/aturan, terciptanya hubungan komunikasi dan interaksi yang lebih harmonis terhadap setiap orang di semua tingkatan, meningkatnya perhatian dan keikutsertaan, meningkatnya kesempatan untuk penyelesaian masalah dan mengurangnya tingkat keluh kesah dan mangkir (Suwanto, 2019:45).

Budaya kerja merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh *kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi* yang berlaku. Budaya kerja penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif

adalah budayayang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Kusumawati, 2015:2).

Menurut Sudiyanto (2015:18) menyatakan Budaya kerja adalah cara kerja yang berdasarkan suatu sistem nilai yang dipegang oleh setiap kaki tangan dalam organisasi. Cara kerja yang diamalkan seperti itu sudah menjadi kebiasaan atau tradisi organisasi tersebut.

Dan menurut Hardimon,dkk (2017:4) Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah komponen kualitas manusia, seperti serangkaian cara kerja/kebiasaan-kebiasaan kerja, cara pandang, nilai-nilai, sikap, dan norma yang dimiliki secara bersama serta berdasarkan suatu sistem.

Saat dilakukannya budaya kerja, terdapat peran penting nilai-nilai dan keyakinan dalam memengaruhi bentuk kerja. Sebab pada sistem pelaksanaan kerja pada suatu organisasi atau instansi, nilai dan keyakinan itu menjadi suatu panutan atau landasan. Terdapat lima komponen yang merupakan kunci dari nilai-nilai dan keyakinan dalam budaya diantaranya:

- 1) Nilai merupakan keyakinan.
- 2) Terkait perilaku yang diperkenalkan.
- 3) Kondisi yang sangat penting.
- 4) Pegangan dalam melaksanakan seleksi atau evaluasi keadaan dan perilaku.
- 5) Urutan prioritas.

Jadi, nilai-nilai dan keyakinan dapat mempengaruhi kinerja karena di dalam nilai tersebut terdapat suatu kepercayaan yang harus dilaksanakan yang menentukan perilaku yang sudah dikehendaki oleh setiap organisasi atau lembaga pendidikan.

Setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya baik itu sikap, semangat, pendayagunaan waktu dalam bekerjanya merupakan cerminan dari adanya produktivitas. Yang mana produktivitas ini adalah dampak dari adanya budaya kerja yang terbetuk atas budaya dalam organisasi. Dalam mengetahui mutu dan model pimpinan instant dalam melaksanakan program operasional suatu instansi sering kali menggunakan budaya kerja sebagai pengukur. Budaya itu adalah suatu nilai yang menjadi acuan para karyawan di lingkungan kerja dalam berperilaku ketika berorganisasi.

Kuatnya budaya kerja dapat menjadikan suatu budaya instansi yang baik pula serta menunjukkan bahwa budaya itu berakar kuat, maksudnya adalah telah dapat dihayati dan diimplementasikan dalam setiap kegiatan. Seperti halnya apa saja nilai-nilai yang harus dipunya, bagaimana tingkah laku orang-orang ini akan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerjanya, selanjutnya falsafah yang diikutinya. Proses yang panjang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan.

Manfaat utama dari budaya kerja berakibat pada meningkatnya produktivitas kerja atau kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan karena penetapan budaya kerja yang ada di organisasi sudah sesuai dengan tujuan, visi dan misi yang ada di organisasi. Jika hal tersebut terjadi maka hal tersebut akan memudahkan para

pegawai untuk menerapkan budaya kerja yang berimplementasi pada produktivitas kerja organisasi. (Suwanto, 2019:11)

2.1.3.2. Tujuan Budaya Kerja

Menurut Frinaldi (2014:183) Tujuan budaya kerja itu adalah :

1. Meningkatkan kualitas hasil kerja.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan.
3. Menciptakan budaya kualitas.
4. Meningkatkan profesionalitas.
5. Mengurangi kelemahan birokrasi.

Sedangkan menurut Sobirin (2013:44) Tujuan Budaya Kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

2.1.3.3. Manfaat Budaya Kerja

Menurut Purnamasari (2019:60) Adapun manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik :

1. Meningkatkan jiwa gotong royong.
2. Meningkatkan kebersamaan.
3. Saling terbuka satu sama lain.
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan.
5. Meningkatkan rasa kekeluargaan.
6. Membangun komunikasi yang lebih baik.
7. Meningkatkan produktivitas kerja.
8. Tanggap dengan perkembangan dunia luar,dll.

Menurut Sudirman (2005:94) Budaya Kerja mempunyai manfaat :

1. Menjamin hasil kerja dengan kualitas/mutu baik.
2. Membuka seluruh komunikasi, keterbukaan, cepat menemukan kesalahan dan cepat memperbaikinya.
3. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar.
4. Mengurangi laporan salah/palsu.

2.1.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja

Kekuatan budaya kerja ditentukan oleh 2 faktor utama, yaitu kebersamaan dan intensitas.(Suwanto, 2019:48):

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi memiliki nilai-nilai yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah- hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan dan menaati

struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

Menurut Sudirman (2005:95) Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja:

1. Diskriminatif
2. Tidak efisien & efektif
3. Tidak menghormati hak asasi manusia
4. Kurang Tanggap
5. Tidak kreatif dan inovatif
6. Tidak peduli
7. Sikap konfrontatif berlebihan, sering menentang tidak kooperatif
8. Kurang menghargai perbedaan pendapat
9. Etos kerja rendah
10. Sering mengeluh secara berlebihan
11. Sikap tidak terbuka dan tidak jujur
12. Kurang inisiatif menunggu perintah

2.1.3.5. Indikator-Indikator Budaya Kerja

Indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2003) dalam Putranti,dkk (2018:194) dapat dikategorikan tiga yaitu:

1. Kebiasaan di tempat kerja kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

2. Peraturan di Tempat Kerja. Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan.
3. Nilai-nilai dasar budaya kerja di tempat kerja nilai-nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

Menurut Arianto (2013:195) indikator-indikator budaya kerja :

1. Kondisi lingkungan fisik pekerjaan, meliputi : pemberian penghargaan, pemberian kesejahteraan, terpenuhi prasarana dan sarana.
2. Kondisi lingkungan pekerjaan, meliputi : dukungan dalam menjalankan tugas, dapat merancang dan mendesain pekerjaan, pengawasan dan Disiplin kerja, komunikasi dan interaksi dengan teman sejawat.

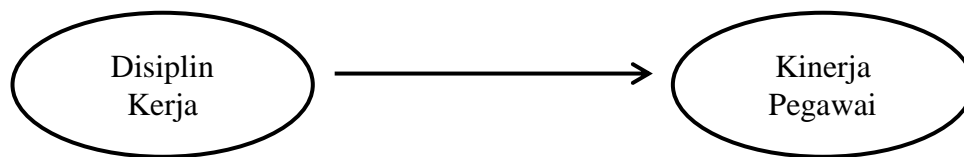
2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (independen variable) dengan variabel terikat (dependen variable) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antar variable dalam suatu penelitian, dimana Disiplin dan Budaya Kerja sebagai variable bebas (X1,X2) dan Kinerja Pegawai sebagai variable terikat (Y), dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual :

2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah suatu perilaku karyawan yang mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan (Faustyna & Jumani, 2015:73). Hasil Penelitian yang dilakukan (Tanjung, 2015), (Arif,dkk 2019),(Arda, 2017),(Fahmi

& Sanika, 2017),(Muamar, 2017), (Jufrizen, 2018),(Hasibuan & Silvya, 2019),(Arianty, 2016),(Prayogi & Nursidin, 2019),(Jufrizen, 2016), (Yusnandar, dkk 2020) dan (Farisi & Fani, 2019) menjelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:

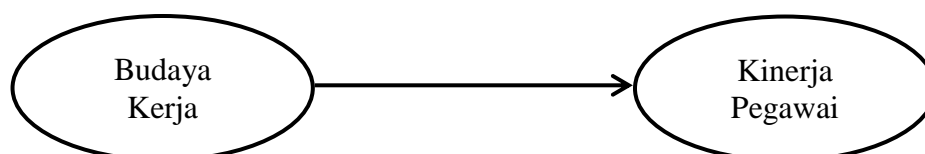


Gambar II.1
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja adalah cara kerja yang berdasarkan suatu sistem nilai yang dipegang oleh setiap kaki tangan dalam organisasi. Cara kerja yang diamalkan seperti itu sudah menjadi kebiasaan atau tradisi organisasi tersebut.(Putranti,dkk 2018)

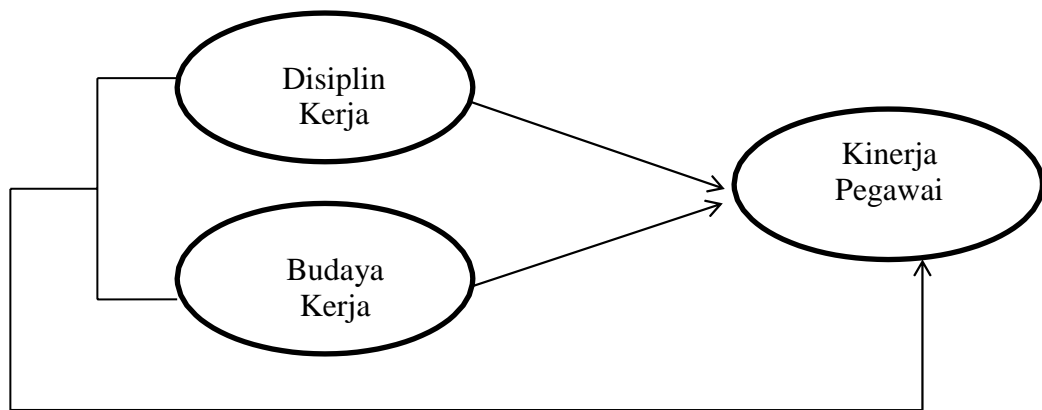
Hasil penelitian (Arianto, 2013),(Sobirin, 2013),(Kusumawati, 2015), (Hardimon,dkk 2017),(Adha,dkk 2019),(Suwanto, 2019) Hasil pengujian penelitian variabel budaya kerja, membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.2
Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.1.2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan budaya kerja yang dimiliki seorang pegawai. Apabila disiplin kerja yang tinggi dan budaya kerja yang baik maka tujuan perusahaan/instansi akan tercapai dengan optimal.



Gambar II.3
Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU).
2. Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan

Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU)

3. Ada pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dimana dilihat dari jenisnya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2018:15) pendekatan asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2018:51) menyatakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

3.2.1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

3.2.1.1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya,

akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. (Iqbal, 2017:271)

Adapun yang menjadi indikator kinerja pegawai adalah :

Tabe III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	Keandalan
4	Kehadiran
5	Kemampuan bekerjasama

Sumber : (Prastyo,dkk 2016:11)

3.2.2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

3.2.2.1. Disiplin Kerja

Menurut (Faustyna & Jumani, 2015:71) disiplin kerja adalah suatu perilaku karyawan yang mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Adapun yang menjadi indikator dalam disiplin kerja adalah :

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Taat terhadap aturan waktu
2	Taat terhadap peraturan perusahaan
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4	Ketaatan pada peraturan kerja
5	Taat terhadap peraturan lainnya

Sumber: (Sutrisno, 2016:94)

3.2.2.2. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. (Kusumawati, 2015:2)

Adapun indikator budaya kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.3
Indikator Budaya Kerja

No	Indikator
1	Kebiasaan di tempat kerja
2	Peraturan di tempat kerja
3	Nilai-nilai dasar budaya kerja di tempat kerja

Sumber : (Putranti,dkk 2018:194)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU) yang beralamat di Jalan Williém Iskandar Pasar V Barat 1 No.1A Desa Medan Estate Kecamatan Percut Sei Tua Kabupaten Deli Serdang.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dilakukan pada bulan Januari s/d Agustus 2020.

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Januari (2020)				Februari (2020)				Maret (2020)				April (2020)				Mei (2020)				Juni (Juli)				Juli (2020)				Agustus (2020)			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data awal	■																															
2	Pengajuan Judul		■	■	■																												
3	Penulisan Proposal			■	■	■	■	■	■																								
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■																			
5	Seminar proposal														■																		
6	Bimbingan Proposal																				■	■	■	■									
7	Riset																																
8	Penulisan Skripsi																																
9	Bimbingan Skripsi																																
10	Sidang Meja Hijau																																

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 72 pegawai.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:120) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi, karena kurang

dari 100 orang maka seluruh sampel ini digunakan, dan sampel ini disebut sampel jenuh dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 72 pegawai.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data-data mengenai persepsi responden mengenai variable yang digunakan dalam penelitian ini yang disajikan bentuk angket (*questioner*). Dan data sekunder diperoleh melalui data-data pendukung yang didapat dari perusahaan berupa data-data dokumentasi yang berkaitan dengan variable penelitian.

3.5.2. Instrument Penelitian

3.5.2.1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2013:137)

3.5.2.2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

3.5.2.3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan terbesar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. (Sugiyono, 2013:142)

Dalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *cheklit*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban, yaitu:

Tabel III.5
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Juliandi,dkk 2015:70)

Dan selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar. Maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya yaitu:

3.5.3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner. (Sujarweni, 2018:178)

Berikut ini merupakan rumus dasar menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2013:183)

Dimana:

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variable x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai Sig (2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan. Bila nilai Sig (2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrumen valid. Jika nilai Sig (2-tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrumen tidak valid (Juliandi,dkk 2015:79).

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,828	0,232	Valid
2	0,695	0,232	Valid
3	0,821	0,232	Valid
4	0,796	0,232	Valid
5	0,811	0,232	Valid
6	0,775	0,232	Valid
7	0,811	0,232	Valid
8	0,818	0,232	Valid
9	0,796	0,232	Valid
10	0,786	0,232	Valid

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Disiplin Kerja kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,822	0,232	Valid
2	0,814	0,232	Valid
3	0,871	0,232	Valid
4	0,881	0,232	Valid
5	0,696	0,232	Valid
6	0,876	0,232	Valid

Dari 6 pertanyaan yang diajukan mengenai Budaya Kerja kepada responden, 6 pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,770	0,232	Valid
2	0,752	0,232	Valid
3	0,787	0,232	Valid
4	0,688	0,232	Valid
5	0,740	0,232	Valid
6	0,731	0,232	Valid
7	0,568	0,232	Valid
8	0,705	0,232	Valid
9	0,816	0,232	Valid
10	0,791	0,232	Valid

Dari 10 pertanyaan yang diajukan mengenai Kinerja Pegawai kepada

responden, 10 pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.5.4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang bisa dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbach Alpha, berikut ini rumusnya :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: (Juliandi,dkk 2015:70)

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma_b^2$ =Jumlah Varians Butir

k = Banyaknya butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

Menurut Juliandi,dkk (2015:148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha $> 0,6$ maka reliable maka instrumen dinyatakan reliable (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha $< 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1,X2 dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Disiplin Kerja (X1)	0,933	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,900	Reliabel
Kinerja (Y)	0,882	Reliabel

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

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

3.6.1.1. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2010:48) tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal apa tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

3.6.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ansofino,dkk (2016:94) uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

Dasar analisa yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

3.6.1.3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ansofino,dkk (2016:94) uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas (independent) dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terjadi gejala multikolonieritas yang tinggi, standar eror koefisien regresi akan semakin besar dan mengakibatkan confidenceinterval kemungkinan terjadi kekeliruan, menerima hipotesis yang salah. Uji asumsi klasik multikolonieritas dapat dilakukan dengan jalan meregresi model analisis dan melakukan uji korelasi antara independen variable dengan menggunakan variance inflation factor (VIF).

Batas lebih VIF adalah 10 dan nilai tolerance value adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance value kurang dari 0,1 maka terjadi multikolonierlitas.

3.6.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:307) Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Sumber:(Sugiyono, 2007:72)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Budaya Kerja

E = Error

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. Uji t

Menurut Sugiyono (2007:72) Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

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

Dimana:

t = Nilai hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian:

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

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

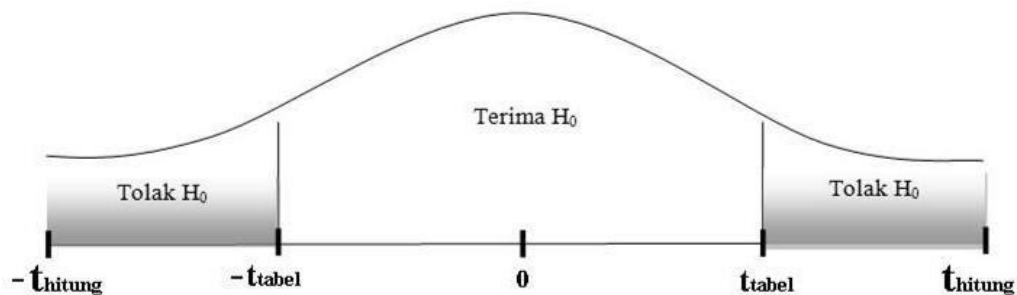
Selanjutnya dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dari t_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Kriteria pengujian:

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$
- H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar III.1 Kriteria pengujian hipotesis t

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.3.2. Uji F

Menurut Sugiyono (2007:72) Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

R = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

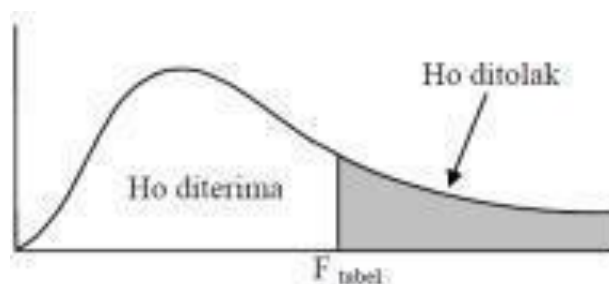
Bentuk pengujian:

$H_0 \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Disiplin Kerja dan Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar III.2 Kriteria pengujian hipotesis F

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut: Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.

3.6.3.2. Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2007:72), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil

menjelaskan variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variable yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri 10 pertanyaan untuk variabel X1, 6 pertanyaan untuk variabel X2, dan 10 pertanyaan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X1 adalah Disiplin kerja, variabel X2 adalah budaya kerja, dan variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang disebar ini diberi kepada 72 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Skala Likert*. Ketentuan tersebut berlaku baik dalam menghitung variabel X1 dan X2 (Disiplin Kerja dan Budaya Kerja) maupun variabel Y (Kinerja Pegawai). Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Selanjutnya data penulis deskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel dibawah ini.

4.1.1.1. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel IV.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki Laki	41	56,9	56,9	56,9
Valid	Perempuan	31	43,1	43,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Dari tabel diatas diketahui bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas pertama adalah responden berjenis kelamin Perempuan sebesar 31 orang (43%), sedangkan frekuensi mayoritas kedua adalah responden laki-laki yakni 41 orang (57%). Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi jenis kelamin, Tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan pegawai.

Tabel IV.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	20-29 Tahun	25	34,7	34,7	34,7
Valid	30-39 Tahun	34	47,2	47,2	81,9
	40-49 Tahun	13	18,1	18,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden yang berusia 40 tahun ke atas sebanyak 13 orang (18%), frekuensi mayoritas kedua adalah responden yang berusia 30 tahun ke atas sebanyak 34 orang (47%) frekuensi mayoritas ketiga adalah responden yang berusia 20 ke atas sebanyak 25 orang (35%). Hal ini berarti pegawai pada

Kantor Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	S2	7	9,7	9,7	9,7
	S1	43	59,7	59,7	69,4
Valid	Diploma 3	12	16,7	16,7	86,1
	SMA/SMK	10	13,9	13,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan S1 sebanyak 43 orang (60%), frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan Diploma 3 sebanyak 12 orang dengan (17%) , frekuensi mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 10 orang dengan (14%) dan frekuensi mayoritas keempat adalah responden tingkat pendidikan S2 sebanyak 7 orang dengan (10%). Dengan demikian bahwa pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Variable dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variable Disiplin Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap

pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

4.2.1. Disiplin Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data adari variable Disiplin Kerja yang dirangkum didalam table frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.4
Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	45	31	43	7	10	1	1	1	1	72	100%
2	25	35	31	43	13	18	2	3	1	1	72	100%
3	29	41	34	47	6	8	2	3	1	1	72	100%
4	27	37	28	39	10	14	3	4	4	6	72	100%
5	43	60	20	28	6	8	2	3	1	1	72	100%
6	34	47	29	41	6	8	2	3	1	1	72	100%
7	32	45	36	50	1	1	2	3	1	1	72	100%
8	30	42	25	35	14	19	2	3	1	1	72	100%
9	29	41	34	47	6	8	2	3	1	1	72	100%
10	50	69	18	25	2	3	0	0	2	3	72	100%

Berdasarkan table IV.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang anda selalu hadir tepat waktu dikantor, responden menjawab sangat setuju 45%, setuju 43%, kurang setuju 10%, tidak setuju 1%, dan sangat tidak setuju 1%.
2. Jawaban responden tentang anda tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, responden menjawab sangat setuju 35%, setuju 43%, kurang setuju 18%, tidak setuju 3%, dan sangat tidak setuju 1%.
3. Jawaban reaponden tentang anda selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 41%, setuju 47%, kurang setuju 8%, tidak setuju 3%, dan sangat tidak setuju 1%.

4. Jawaban responden tentang anda tidak pernah pulang lebih awal dari peraturan jam kerja kantor, responden menjawab sangat tidak setuju 37%, setuju 39%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4% dan sangat tidak setuju 6%.
5. Jawaban responden tentang anda selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan anda selesai tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 60%, setuju 28%, kurang setuju 8%, tidak setuju 3% dan sangat tidak setuju 1%.
6. Jawaban responden tentang anda tidak pernah absen dari pekerjaan anda tanpa alasan, responden menjawab sangat setuju 47%, setuju 42%, kurang setuju 8%, tidak setuju 3% dan sangat tidak setuju 1%.
7. Jawaban responden tentang anda selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab anda dengan cepat dan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 45%, setuju 50%, kurang setuju 1%, tidak setuju 3% dan sangat tidak setuju 1%.
8. Jawaban responden tentang anda tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada anda, responden menjawab sangat setuju 42%, setuju 35%, kurang setuju 19%, tidak setuju 3% dan sangat tidak setuju 1%.
9. Jawaban responden tentang anda selalu datang tepat waktu pada saat rapat ataupun acara lainnya, responden menjawab sangat setuju 41%, setuju 47%, kurang setuju 8%, tidak setuju 3% dan sangat tidak setuju 1%.
10. Jawaban responden tentang dalam bekerja anda saling menghormati antar karyawan, responden menjawab sangat setuju 69%, setuju 25%, kurang setuju 3% dan sangat tidak setuju 3%.

4.2.2. Budaya Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variable Budaya Kerja yang dirangkum didalam table frekuensi sebagai berikut.

Tabel IV.5
Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X2)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	33	27	38	14	19	4	6	3	4	72	100%
2	27	38	32	44	12	17	1	1	0	0	72	100%
3	24	34	34	47	11	15	2	3	1	1	72	100%
4	31	43	27	38	9	12	4	6	1	1	72	100%
5	20	28	26	36	19	27	6	8	1	1	72	100%
6	26	36	40	56	3	4	2	3	1	1	72	100%

Berdasarkan table IV.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang anda mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi yang telah diberikan kepada anda, responden menjawab sangat setuju 33%, setuju 38%, kurang setuju 19%, tidak setuju 6% dan sangat tidak setuju 4%.
2. Jawaban responden tentang anda menikmati pekerjaan yang telah diberikan kepada anada, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 44%, kurang setuju 17% dan tidak setuju 1%.
3. Jawaban responden tentang ketertiban yang diterapkan oleh pimpinan sesuai dengan kenyamanan para pegawai, responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 47%, kurang setuju 15%, tidak setuju 3% dan sangat setuju 1%.
4. Jawaban responden tentang anda merasakan kenyamanan saat bekerja, dengan adanya ketertiban di dalam lingkungan kerja, responden menjawab

sangat setuju 43%, setuju 38%, kurang setuju 12%, tidak setuju 6% dan sangat tidak setuju 1%.

5. Jawaban responden tentang anda rela bekerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja dikantor guna mencapai target perusahaan yang baik, responden menjawab sangat setuju 28%, setuju 36%, kurang setuju 27%, tidak setuju 8% dan sangat tidak setuju 1%.
6. Jawaban responden tentang anda merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan mendorong semangat kerja serta kegiatan anda untuk tetap bekerja dengan baik dalam memajukan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 36%, setuju 56%, kurang setuju 4%, tidak setuju 3% dan sangat tidak setuju 1%.

4.2.3. Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variable Kinerja Pegawai yang dirangkum didalam table frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.6
Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	34	36	50	7	10	2	3	2	3	72	100%
2	24	33	38	53	6	8	2	3	2	3	72	100%
3	24	33	36	50	10	14	2	3	0	0	72	100%
4	22	31	40	56	6	8	3	4	1	1	72	100%
5	32	44	35	49	4	6	1	1	0	0	72	100%
6	29	40	34	47	7	10	2	3	0	0	72	100%
7	20	28	15	21	14	19	11	15	12	17	72	100%
8	32	45	32	45	6	8	1	1	1	1	72	100%
9	33	46	36	50	1	1	2	3	0	0	72	100%
10	34	47	34	47	2	3	2	3	0	0	72	100%

Berdasarkan table IV.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang selama bekerja, hasil pekerjaan anda lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 50%, kurang setuju 10%, tidak setuju 3% dan sangat tidak setuju 3%.
2. Jawaban responden tentang selama bekerja, anda berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja, responden menjawab sangat setuju 33%, setuju 53%, kurang setuju 8%, tidak setuju 3% dan sangat tidak setuju 3%.
3. Jawaban responden tentang standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat anda capai dengan baik, responden menjawab sangat setuju 33%, setuju 50%, kurang setuju 14% dan tidak setuju 3%.
4. Jawaban responden tentang anda berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 56%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4% dan sangat tidak setuju 1%.
5. Jawaban responden tentang pekerjaan yang anda kerjakan sesuai dengan permintaan pimpinan, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 49%, kurang setuju 6% dan tidak setuju 1%.
6. Jawaban responden tentang anda menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 40%, setuju 47%, kurang setuju 10% dan tidak setuju 3%.
7. Jawaban responden tentang tingkat absensi anda tinggi selama bekerja, responden menjawab sangat setuju 28%, setuju 21%, kurang setuju 19%, tidak setuju 15% dan sangat tidak setuju 17%.

8. Jawaban responden tentang anda melakukan jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan yang diterapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 45%, setuju 45%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1 % dan sangat tidak setuju 1%.
9. Jawaban responden tentang anda mampu bekerjasama terhadap lingkungan kerja, responden menjawab sangat setuju 46%, setuju 50%, kurang setuju 1% dan tidak setuju 3%.
10. Jawaban responden tentang anda mampu menyelesaikan tugas dan kerjasama yang baik dalam tim kerja, reponden menjawab sangat setuju 47%, setuju 47%, kurang setuju 3% dan tidak setuju 3%.

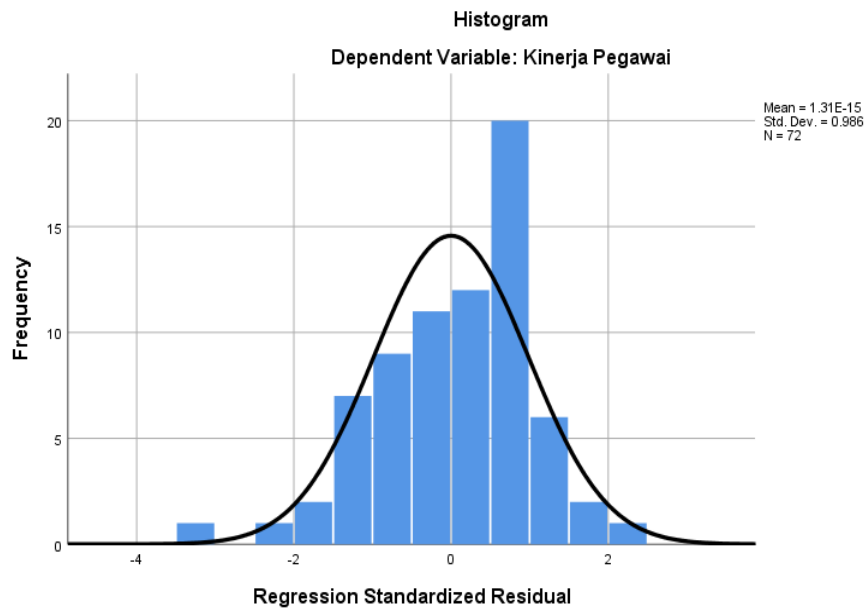
4.3. Analisis Variabel Penelitian

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

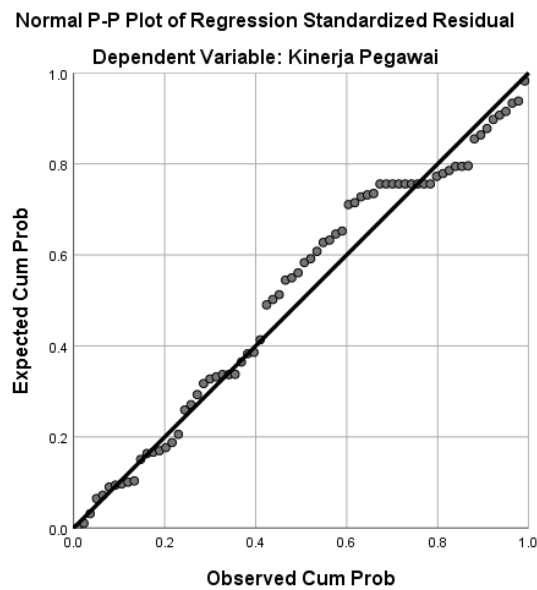
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni.

4.3.1.1. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar IV.2 Uji Normal P-Plot Standardized

4.3.1.2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini dimulai dengan menghitung uji independen antar variabel bebas. Hasil analisis *collinearity statistic*. Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas jika

nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.7
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.075	2.167		4.188	.000		
	Disiplin Kerja	.386	.089	.440	4.334	.000	.316	3.161
	Budaya Kerja	.655	.138	.482	4.752	.000	.316	3.161

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

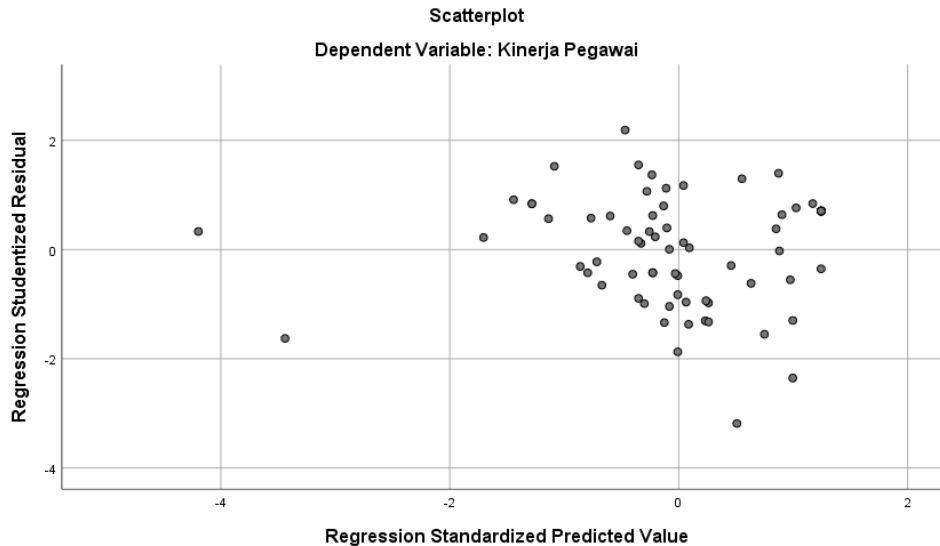
Berdasarkan tabel IV.7 uji multikolinieritas diatas, nilai VIF dan *Tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF tidak lebih dari 10 dan *Tolerance* yang mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.1.3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi

heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

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

4.3.1.4. Regresi Linear Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan SPSS menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.075	2.167		4.188	.000
	Disiplin Kerja	.386	.089	.440	4.334	.000
	Budaya Kerja	.655	.138	.482	4.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel IV.8 diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,075 + 0,386X_1 + 0,655X_2$$

Keterangan:

- a. Nilai a = 9,075 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X₁), dan Budaya Kerja (X₂) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 9,075.
- b. Nilai koefisien regresi X₁ = 0,386 menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara 38,6%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 38,6% dilihat dari *standarized coefficients* pada tabel IV.8 diatas
- c. Nilai koefisien regresi X₂ = 0,655 menunjukkan bahwa Budaya Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera

Utara sebesar 65,5%. Kontribusi yang diberikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 65,6 % dilihat dari *standarized coefficients* pada tabel IV.8 diatas.

4.3.2. Uji Hipotesis

4.3.2.1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kineja Pegawai (Y)

Tabel IV.9
Uji t (Hipotesis 1)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.075	2.167		4.188	.000
	Disiplin Kerja	.386	.089	.440	4.334	.000
	Budaya Kerja	.655	.138	.482	4.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

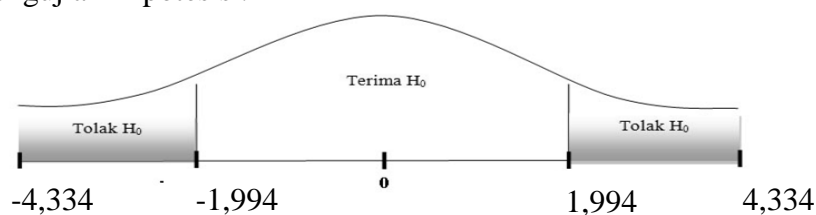
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan data table uji t dapat diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut :

Pada table di atas terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan diperoleh nilai t hitung $4,334 > t$ table $1,994$ dengan probabilitas sig. $0,00 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

(Y) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV.4

Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

b. Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel IV.10
Uji t (Hipotesis 2)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.075	2.167		4.188	.000
	Disiplin Kerja	.386	.089	.440	4.334	.000
	Budaya Kerja	.655	.138	.482	4.752	.000

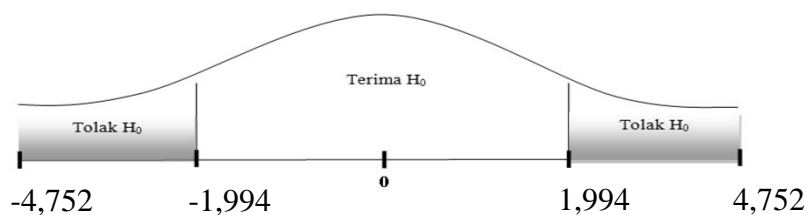
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Pada table di atas terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dengan diperoleh nilai t hitung $4,752 > t$ table $1,994$ dengan probabilitas sig. $0,00 \leq 0,05$.

Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

4.3.2.2. Uji Simultan (F)

Pengujian statistic uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Maka hipotesis tersebut dikonversikan kedalam statistic sebagai berikut:

Tabel IV.11
Uji F (Hipotesis)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1988.152	2	994.076	119.217	.000 ^b
	Residual	575.348	69	8.338		
	Total	2563.500	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

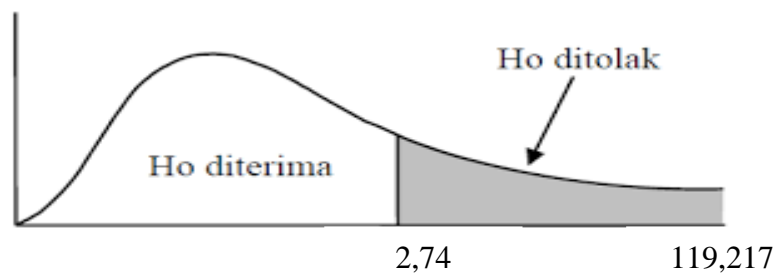
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari table diatas terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai $F_{hitung} 119,217 \geq F_{tabel} 2,74$ dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol.

H₀ ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV.6
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.3.3. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.769	2.88762

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS

Berdasarkan tabel IV.12 hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model *summary* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,776 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 77,6% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Budaya Kerja cukup mampu untuk menjelaskan Kinerja Pegawai pada

Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebesar 77,6%, dan sisanya 22,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,334 > 1,994$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi,dkk 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian (Arif,dkk 2019) yang berkesimpulan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kedisiplinan yang baik maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

4.4.2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua menyatakan budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,752 > 1,994$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja dengan kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Adha,dkk 2019); (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawati, 2015); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018); (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat budaya kerja yang baik maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

4.4.3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara Dengan nilai $f_{hitung} 119,217 \geq f_{tabel} 2,74$ dan f_{hitung} berada dipenolakan

hipotesis nol (H_0) sehingga H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian disiplin kerja dan budaya kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin baik pula.

Disiplin kerja dan budaya kerja sangatlah berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Bila disiplin kerja kurang baik, dan budaya kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arianto, 2013) yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja didalam perusahaan dan semakin baik budaya kerja pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependent hanya sebesar 77,6% saja. Jadi 22,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa apabila disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai juga tinggi. Disiplin kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawai pada suatu perusahaan terutama pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa apabila budaya kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai juga tinggi. Budaya kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawai pada suatu perusahaan terutama pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Dan disiplin kerja dan budaya adalah sebesar 77,6%, dan sisanya 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Yang berarti bahwa disiplin kerja yang tinggi dan budaya kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Artinya, disiplin kerja dan budaya kerja menentukan tingkat dari kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, harusnya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan bagaimana kondisi disiplin kerja pegawai yang ada disekitar perusahaan, dan dapat lebih menerapkan peraturan yang ada serta lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan agar memperoleh kinerja yang baik.
2. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan budaya kerja pegawai sehingga dalam pekerjaannya pegawai bisa lebih giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena budaya kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai harusnya perusahaan meningkatkan disiplin kerja dan budaya kerja merupakan faktor penunjang peningkatan kinerja pegawai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan Disiplin kerja dan budaya kerja, sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustina, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan: Pendekatan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sebagai Kompetensi Inti Dalam Suatu Organisasi*. Medan: Madentera.
- Ahmad, M. (2011). Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen SDM. *Kebijakan Publik*, 10(11), 16–29.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, & Arfilindo, H. (2016). Buku Ajar Ekonometrika (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, 18(1), 45–60.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepimimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–15.
- Arianty, N. (2016a). Pengaruh Kepemimpin dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N. (2016b). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Ashal, A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: PERDANA PUBLISHING.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. In *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106–119.

- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Aswandi, A. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 3.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2017). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Journal Of International Conference Proceedings (JICP)*, (3), 161–169.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Frinaldi, A. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik di Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kota Payakumbuh. *Humanus*, 13(2), 180–192. <https://doi.org/10.24036/jh.v13i2.4727>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardimon, H., Nasution, A. P., & Ariyati, Y. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam. *Jurnal Equilibiria*, 4(1), 1–23.
- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iqbal, M. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 9(2), 270–280.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership : The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(1), 64–72.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, M. (2018). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business (ICEMAB) 2018*. Medan, Indonesia: EAI.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusumawati, R. W. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 1–10.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Muamar, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(7), 9–16.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Purnamasari, D. (2019). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, 3(8), 57–64.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 2(2), 191–201.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Sirait, B. (2008). Pengaruh Disiplin Belajar, Lingkungan Keluarga, Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa, 11.
- Sobirin, S. (2013). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Saindikom*, 12(1), 43–48.
- Sudirman, D. W. (2005). Budaya Organisasi, Budaya Kerja dan Pengaruhnya Dalam Praktik Manajemen, 5(2), 89–99.
- Sudiyanto, T. (2015). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1), 14–29.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Sutopo, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2018). *metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Yogyakarta: pustakabarupress.
- Sumarni, M. (2011). Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan, 8(1), 20–47.
- Sustrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. (2019). *Budaya Kerja Guru*. Lampung: CV. Gre Publishing.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tobing, S. J., & Napitupulu, A. H. (2011). Kiat Menjadi Supervisor Andal (p. 52). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nabila Crisnina Nasution
Tempat / Tgl Lahir : Sidomulyo, 27 Juli 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jln. D.I. Panjaitan Lingk. I Desa Sidomulyo Kec.Stabat
Kab. Langkat

Nama Orang Tua

Ayah : Ansor Nasution
Ibu : Siti Mariani
Alamat : Jln. D.I. Panjaitan Lingk. I Desa Sidomulyo Kec.Stabat
Kab. Langkat

Pendidikan Normal

1. SD Negeri 054901 Sidomulyo Tamat Tahun 2010
2. SMP Negeri 5 Stabat Tamat Tahun 2013
3. SMA Negeri 1 Kec. Binjai Tamat Tahun 2016
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016

Medan, Juli 2020

Nabila Crisnina Nasution

Lampiran 1: Quesioner Penelitian

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner yang berisi informasi. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu dan membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawablah dengan cek tanda√

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Nomor Responden :
3. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
4. Usia Responden : Tahun
5. Pendidikan Terakhir : a. Tamat D3, Sarjana (S1) atau diatasnya
b. Tamat SMA atau di bawahnya
6. Masa Kerja : (Bulan) / (Tahun)

Keterangan :

- | | | |
|------------|-----------------------|-----------|
| SS | : Sangat Setuju | : Nilai 5 |
| S | : Setuju | : Nilai 4 |
| KS | : Kurang Setuju | : Nilai 3 |
| TS | : Tidak Setuju | : Nilai 2 |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | : Nilai 1 |

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₁
(Disiplin Kerja)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Taat terhadap aturan waktu						
1	Saya selalu hadir tepat waktu dikantor					
2	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
Taat terhadap peraturan perusahaan						
1	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2	Saya tidak pernah pulang lebih awal dari peraturan jam kerja kantor					
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan						
1	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu					
2	Saya tidak pernah sendiri pekerjaan saya tanpa alasan					
Ketaatan pada peraturan kerja						
1	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu					
2	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
Taat terhadap peraturan lainnya						
1	Saya selalu datang tepat waktu pada saat rapat atau pun acara lainnya					
2	Dalam bekerja kami saling menghormati antar karyawan					

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
KS	: Kurang Setuju	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₂
(Budaya Kerja)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kebiasaan di Tempat Kerja						
1	Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi yang telah diberikan kepada saya					
2	Saya menikmati pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					

Peraturan di Tempat Kerja					
3	Ketertiban yang diterapkan oleh pimpinan sesuai dengan kenyamanan para pegawai				
4	Saya merasakan kenyamanan saat bekerja, dengan adanya ketertiban di dalam lingkungan kerja				
Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja di Tempat Kerja					
5	Saya rela bekerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja dikantor guna mencapai target perusahaan yang baik				
6	Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan mendorong semangat kerja serta kegiatan saya untuk tetap bekerja dengan baik dalam memajukan perusahaan				

Keterangan :

SS : Sangat Setuju : Nilai 5

S : Setuju : Nilai 4

KS : Kurang Setuju : Nilai 3

TS : Tidak Setuju : Nilai 2

STS : Sangat Tidak Setuju : Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y (Kinerja)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas Hasil Kerja						
1	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
2	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					
Kualitas Hasil Kerja						
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
4	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
Keandalan kerja						
5	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan permintaan pimpinan					
6	Saya menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu					
Kehadiran						

7	Tingkat absensi saya tinggi selama bekerja					
8	Saya melakukan jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan yang diterapkan oleh perusahaan					
Kemampuan Bekerjasama						
9	Saya mampu bekerjasama terhadap lingkungan kerja					
10	Saya mampu menyelesaikan tugas dan kerjasama yang baik dalam tim kerja					

Lampiran

No	Disiplin Kerja (X1)										total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	1	4	3	4	3	3	4	33
2	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	45
3	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	44
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
6	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	41
7	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	38
8	5	5	3	2	5	5	4	4	5	5	43
9	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
13	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
14	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	39
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45
21	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	42
22	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
25	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11
26	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
28	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
29	5	4	4	4	3	3	2	5	5	5	40
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35
32	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	35
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	45
38	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
39	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	42
40	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	43
41	4	4	5	3	5	4	5	3	5	5	43
42	4	5	4	4	5	4	4	3	2	5	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
46	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	47

47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	41
49	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	34
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	41
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	39
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	5	5	3	5	5	4	3	3	5	42
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	42
60	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
61	3	3	4	1	5	4	4	3	4	5	36
62	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	18
65	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	34
66	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	45
67	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
70	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
71	4	4	2	2	4	4	4	2	4	5	35
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

No	Budaya Kerja (X2)						total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	3	4	5	4	4	23
2	4	5	5	4	4	5	27
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	4	5	28
6	4	5	4	4	4	5	26
7	4	5	5	5	3	4	26
8	3	4	4	5	4	4	24
9	4	5	3	3	3	4	22
10	5	5	5	5	5	5	30
11	3	4	4	4	2	4	21
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	3	3	4	22

14	3	3	3	3	5	4	21
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	4	5	25
17	4	4	4	4	4	4	24
18	2	4	3	3	4	4	20
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	5	4	4	4	4	25
21	5	4	4	3	3	4	23
22	5	4	3	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	3	4	4	4	4	23
25	1	3	1	1	2	1	9
26	3	5	4	4	3	4	23
27	4	4	4	5	3	4	24
28	4	4	4	4	5	5	26
29	4	4	5	4	1	5	23
30	5	5	5	5	4	4	28
31	3	3	3	4	3	4	20
32	5	5	5	5	5	4	29
33	5	5	5	5	5	5	30
34	2	3	3	2	2	3	15
35	3	4	4	4	4	4	23
36	5	4	5	5	4	5	28
37	5	5	5	5	5	5	30
38	4	4	3	3	4	3	21
39	4	4	5	3	3	3	22
40	4	5	4	5	4	4	26
41	3	4	5	4	4	4	24
42	5	4	4	5	2	5	25
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	3	4	23
45	4	4	5	5	3	4	25
46	5	5	5	5	5	5	30
47	3	5	4	5	5	5	27
48	5	3	4	4	3	4	23
49	5	5	4	5	5	5	29
50	5	5	5	5	5	5	30
51	3	3	3	3	3	4	19

16	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
17	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
18	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	4	4	5	1	3	4	5	41
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
24	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	39
25	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	20
26	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
27	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	38
28	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	43
29	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
30	4	5	5	4	5	4	1	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	45
33	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
34	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	33
35	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	37
36	5	4	4	4	5	5	1	5	5	5	43
37	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	46
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
40	5	2	4	4	5	4	1	5	5	5	40
41	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
42	4	5	4	5	4	3	2	5	5	5	42
43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
44	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	43
45	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	43
49	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	36
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	4	3	3	3	3	1	5	5	5	36
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
60	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
61	3	4	4	5	4	4	3	2	4	4	37

62	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19
65	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
66	3	3	5	4	5	4	2	5	4	4	39
67	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	45
68	3	4	4	4	5	5	1	5	5	5	41
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
70	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
71	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	45
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Karakteristik Identitas Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LakiLaki	41	56,9	56,9	56,9
Valid Perempuan	31	43,1	43,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	25	34,7	34,7	34,7
30-39 Tahun	34	47,2	47,2	81,9
40-49 Tahun	13	18,1	18,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S2	7	9,7	9,7	9,7
S1	43	59,7	59,7	69,4
Valid Diploma 3	12	16,7	16,7	86,1
SMA/SMK	10	13,9	13,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.10	Pearson Correlation	.616**	.483**	.568**	.492**	.740**	.556**	.663**	.589**	.589**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTALX1	Pearson Correlation	.828**	.695**	.821**	.796**	.811**	.775**	.811**	.818**	.796**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

Validitas Budaya Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.600**	.678**	.730**	.371**	.626**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	.600**	1	.676**	.651**	.519**	.653**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	.678**	.676**	1	.754**	.488**	.741**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	.730**	.651**	.754**	1	.470**	.744**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.5	Pearson Correlation	.371**	.519**	.488**	.470**	1	.574**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X2.6	Pearson Correlation	.626**	.653**	.741**	.744**	.574**	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72
TOTALX2	Pearson Correlation	.822**	.814**	.871**	.881**	.696**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

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

Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTA LY
Y.1	Pearson Correlation	1	.626**	.579**	.632**	.433**	.526**	.302*	.487**	.543**	.526**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.2	Pearson Correlation	.626**	1	.590**	.683**	.417**	.493**	.318**	.355**	.529**	.489**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.006	.002	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.3	Pearson Correlation	.579**	.590**	1	.475**	.663**	.637**	.248*	.564**	.594**	.630**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.036	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.4	Pearson Correlation	.632**	.683**	.475**	1	.506**	.372**	.272*	.300*	.420**	.382**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.021	.011	.000	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.5	Pearson Correlation	.433**	.417**	.663**	.506**	1	.503**	.293*	.551**	.677**	.625**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.012	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.6	Pearson Correlation	.526**	.493**	.637**	.372**	.503**	1	.287*	.469**	.599**	.636**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.014	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.7	Pearson Correlation	.302*	.318**	.248*	.272*	.293*	.287*	1	.272*	.312**	.260*	.568**
	Sig. (2-tailed)	.010	.006	.036	.021	.012	.014		.021	.008	.027	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.8	Pearson Correlation	.487**	.355**	.564**	.300*	.551**	.469**	.272*	1	.691**	.670**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.011	.000	.000	.021		.000	.000	.000

	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.9	Pearson Correlation	.543**	.529**	.594**	.420**	.677**	.599**	.312**	.691**	1	.876**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.10	Pearson Correlation	.526**	.489**	.630**	.382**	.625**	.636**	.260*	.670**	.876**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.027	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOT ALY	Pearson Correlation	.770**	.752**	.787**	.688**	.740**	.731**	.568**	.705**	.816**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

Reliability Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Budaya Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	10

Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	6

Uji Asumsi Klasik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.769	2.88762

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1988.152	2	994.076	119.217	.000 ^b
	Residual	575.348	69	8.338		
	Total	2563.500	71			

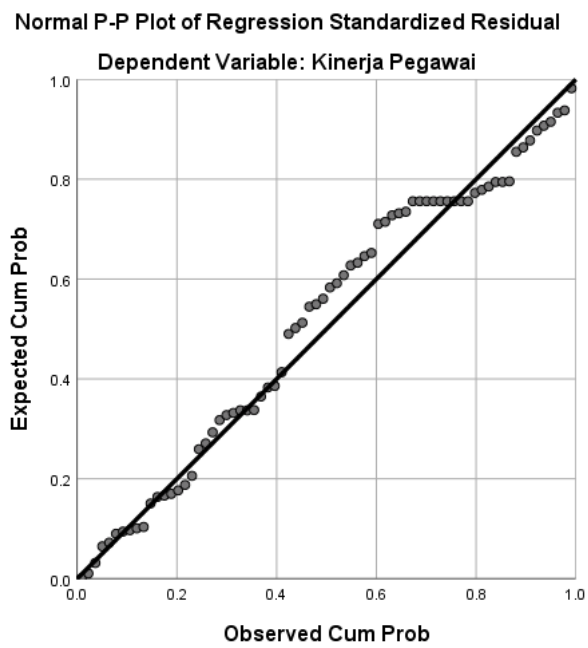
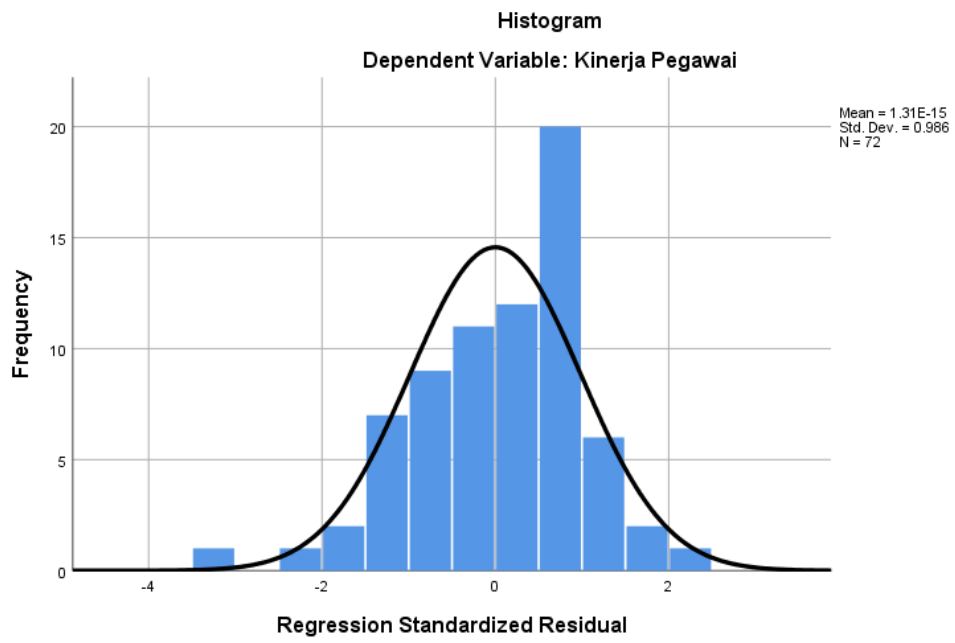
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.075	2.167		4.188	.000		
	Disiplin Kerja	.386	.089	.440	4.334	.000	.316	3.161
	Budaya Kerja	.655	.138	.482	4.752	.000	.316	3.161

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



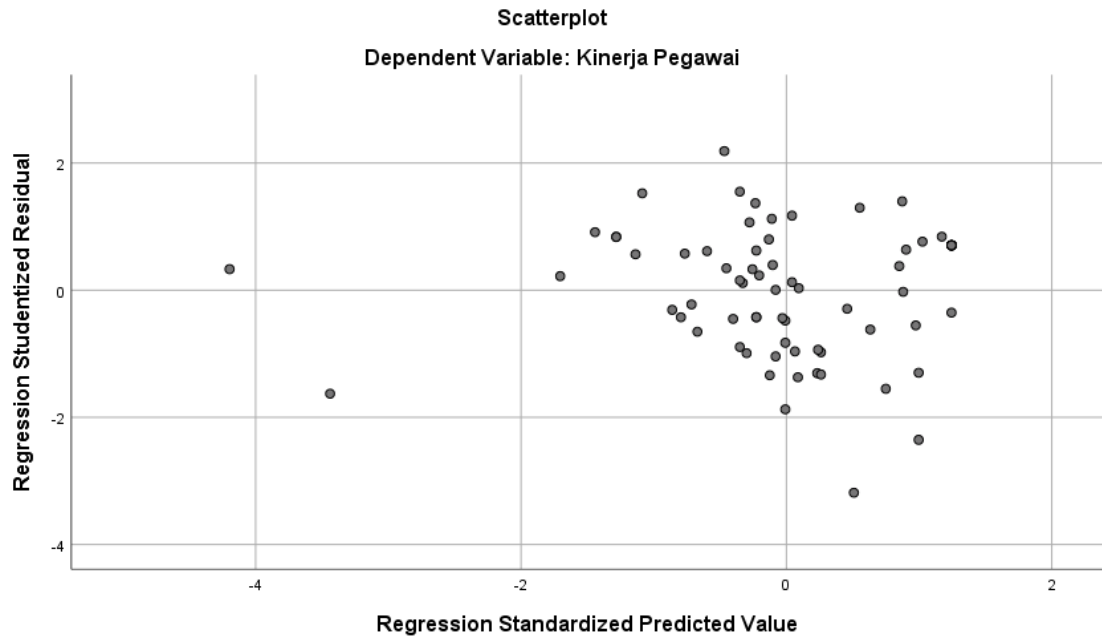
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.075	2.167		4.188	.000		
	Disiplin Kerja	.386	.089	.440	4.334	.000	.316	3.161
	Budaya Kerja	.655	.138	.482	4.752	.000	.316	3.161

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas



Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.075	2.167		4.188	.000
	Disiplin Kerja	.386	.089	.440	4.334	.000
	BudayaKerja	.655	.138	.482	4.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1988.152	2	994.076	119.217	.000 ^b
	Residual	575.348	69	8.338		
	Total	2563.500	71			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), BudayaKerja, Disiplin Kerja

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.769	2.88762

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Frequency Table Disiplin Kerja (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	1	1.4	1.4	2.8
	3.00	7	9.7	9.7	12.5
	4.00	31	43.1	43.1	55.6
	5.00	32	44.4	44.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.8	2.8	4.2
	3.00	13	18.1	18.1	22.2
	4.00	31	43.1	43.1	65.3
	5.00	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.8	2.8	4.2
	3.00	6	8.3	8.3	12.5
	4.00	34	47.2	47.2	59.7
	5.00	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.6	5.6	5.6
	2.00	3	4.2	4.2	9.7
	3.00	10	13.9	13.9	23.6
	4.00	28	38.9	38.9	62.5
	5.00	27	37.5	37.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.8	2.8	4.2
	3.00	6	8.3	8.3	12.5
	4.00	20	27.8	27.8	40.3
	5.00	43	59.7	59.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.8	2.8	4.2
	3.00	6	8.3	8.3	12.5
	4.00	29	40.3	40.3	52.8
	5.00	34	47.2	47.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.8	2.8	4.2
	3.00	1	1.4	1.4	5.6
	4.00	36	50.0	50.0	55.6

	5.00	32	44.4	44.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.8	2.8	4.2
	3.00	14	19.4	19.4	23.6
	4.00	25	34.7	34.7	58.3
	5.00	30	41.7	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.8	2.8	4.2
	3.00	6	8.3	8.3	12.5
	4.00	34	47.2	47.2	59.7
	5.00	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.8	2.8	2.8
	3.00	2	2.8	2.8	5.6
	4.00	18	25.0	25.0	30.6
	5.00	50	69.4	69.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Budaya Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.2	4.2	4.2
	2.00	4	5.6	5.6	9.7
	3.00	14	19.4	19.4	29.2
	4.00	27	37.5	37.5	66.7
	5.00	24	33.3	33.3	100.0
	Total		72	100.0	100.0

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	12	16.7	16.7	18.1
	4.00	32	44.4	44.4	62.5
	5.00	27	37.5	37.5	100.0
	Total		72	100.0	100.0

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.8	2.8	4.2
	3.00	11	15.3	15.3	19.4
	4.00	34	47.2	47.2	66.7
	5.00	24	33.3	33.3	100.0
	Total		72	100.0	100.0

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	4	5.6	5.6	6.9
	3.00	9	12.5	12.5	19.4

	4.00	27	37.5	37.5	56.9
	5.00	31	43.1	43.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	6	8.3	8.3	9.7
	3.00	19	26.4	26.4	36.1
	4.00	26	36.1	36.1	72.2
	5.00	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.8	2.8	4.2
	3.00	3	4.2	4.2	8.3
	4.00	40	55.6	55.6	63.9
	5.00	26	36.1	36.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Kinerja (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.8	2.8	2.8
	2.00	2	2.8	2.8	5.6
	3.00	7	9.7	9.7	15.3
	4.00	36	50.0	50.0	65.3
	5.00	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.8	2.8	2.8
	2.00	2	2.8	2.8	5.6
	3.00	6	8.3	8.3	13.9
	4.00	38	52.8	52.8	66.7
	5.00	24	33.3	33.3	100.0
	Total		72	100.0	100.0

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.8	2.8	2.8
	3.00	10	13.9	13.9	16.7
	4.00	36	50.0	50.0	66.7
	5.00	24	33.3	33.3	100.0
	Total		72	100.0	100.0

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	3	4.2	4.2	5.6
	3.00	6	8.3	8.3	13.9
	4.00	40	55.6	55.6	69.4
	5.00	22	30.6	30.6	100.0
	Total		72	100.0	100.0

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	4	5.6	5.6	6.9
	4.00	35	48.6	48.6	55.6
	5.00	32	44.4	44.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.8	2.8	2.8
	3.00	7	9.7	9.7	12.5
	4.00	34	47.2	47.2	59.7
	5.00	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	16.7	16.7	16.7
	2.00	11	15.3	15.3	31.9
	3.00	14	19.4	19.4	51.4
	4.00	15	20.8	20.8	72.2
	5.00	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	1	1.4	1.4	2.8
	3.00	6	8.3	8.3	11.1
	4.00	32	44.4	44.4	55.6

	5.00	32	44.4	44.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.8	2.8	2.8
	3.00	1	1.4	1.4	4.2
	4.00	36	50.0	50.0	54.2
	5.00	33	45.8	45.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.8	2.8	2.8
	3.00	2	2.8	2.8	5.6
	4.00	34	47.2	47.2	52.8
	5.00	34	47.2	47.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.913	3.062	2.672	2.442	2.282	2.172	2.082	2.011	1.951	1.901	1.861	1.821	1.791	1.771	1.74



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 749 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN

Pada Tanggal : 05 Maret 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : NABILA CRISNINA NST

N P M : 1605160147

Semester : VIII (Delapan)

Program Studi : MANAJEMEN

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : H.RAHMAD BAHAGIA,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :**05 Maret 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Rajab 1441 H
05 Maret 2020 M

Dekan ✓

H.JANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No 3 Tel (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 23 April 2020** menerangkan bahwa:

Nama : **NABILA CRISNINA NST**
N .P.M. : **1605160147**
Tempat / Tgl.Lahir : **Sidomulyo , 27 Juli 1998**
Alamat Rumah : **Jln. D.I.Panjaitan Lingk. I Kel. Sidomulyo Kec. Stabat**
JudulProposal : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera**

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **H. Rahmad Bahagia, SE.,M.Si.**

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

H. Rahmad Bahagia, SE., M.Si.

Pemanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 23 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : NABILA CRISNINA NST
N .P.M. : 1605160147
Tempat / Tgl.Lahir : Sidomulyo , 27 Juli 1998
Alamat Rumah : Jln. D.I.Panjaitan Lingk. I Kel. Sidomulyo Kec. Stabat
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
<i>Judul</i>	
Bab I	1. Perjelas Variabel Y, kemudian X1 dan X2 2. Perbaiki Tujuan Masalah
Bab II	1. Perbaiki pada pengertian kinerja, cantumkan penulis pertama 2. Perbaiki Hipotesis
Bab III	1. Tambahkan gambar pada uji hipotesis
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

H. Rahmad Bahagia, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6525474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 749 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 10 Rajab 1441 H
05 Maret 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
BNN Provinsi Sumatera Utara
Jln.Williem Iskandar V Barat 1 No.1 A Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : NABILA CRISNINA NST
Npm : 1605160147
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasamanya yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan

Tembusan :

I. Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila mempunyai surat ini agar di salibulkan
dengan dan sebagainya

Nomor : 2011/IL3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 17 Dzulqaidah 1441 H
09 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Badan Narkotika Nasional Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Nabila Crisnina Navution**
N P M : **1605160147**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSI.

Tembusan :

1. Peringgal.



BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

Nomor	B/620/III/Ka/Tu.00.01/2020/BNNP	Medan, 9 Maret 2020
Klasifikasi	Biasa	
Lampiran	-	
Perihal	<u>Riset</u>	

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di -

Tempat

1. Rujukan

- Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika;
- Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Badan Narkotika Nasional;
- Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2017 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- Surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 749/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Tanggal 05 Maret 2020 Perihal : Izin Riset Pendahuluan.

2. Berdasarkan rujukan tersebut diatas, kami sampaikan kepada Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam rangka kepentingan akademis mahasiswa di bawah ini :

Nama : Nabila Crisnina NST
NPM : 1605160147
Jurusan : Manajemen
Judul : "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara"

3. Berkaitan dengan hal tersebut, pada prinsipnya BNNP Sumatera Utara tidak keberatan dan menyetujui pelaksanaan Riset, selanjutnya mahasiswa yang melaksanakan Riset tersebut agar mematuhi tata tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.

4. Demikian disampaikan untuk maklum dan terima kasih.



Kepala BNNP Sumatera Utara

Drs. Atrial, S.F.



BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : Sket/ 1806/VII/Ka/Tu.00.01/2020/BNNP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Atrial, S.H.
Pangkat / Gol. : Brigjend. Pol. / IV-d
NRP : 63060964
Jabatan : Kepala BNNP Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Nabila Crisnina Nasution
NPM : 1605160147
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul : "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara".

Benar telah selesai melaksanakan Riset di BNNP Sumatera Utara tanggal 24 Juli 2020. Selama pelaksanaan kegiatan tersebut yang bersangkutan telah mengikuti tata tertib dan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
pada tanggal : 29 Juli 2020

Kepala BNNP Sumatera Utara



Drs. Atrial, S.H.

