

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN LABUHAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

**MAHYUDI AKBAR,
NPM. 1305160483**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Mahyudi Akbar, NPM. 1305160483: Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Labuhan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan instansi/organisasi terhadap yang dilakukan dengan rasa tanggung jawab agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Tiga faktor penting yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat kinerja seorang pekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Medan Labuhan Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan Kantor Camat Medan Labuhan, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode sampling jenuh dimana jumlah semua populasi berjumlah 45 orang dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan kinerja (Y) karena nilai t hitung bernilai 3,962 lebih besar dari t table yaitu 2,016 dan juga karena probabilitas sig 0,006 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.. dan juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karena karena nilai t hitung bernilai 3,281 lebih besar dari t table yaitu 2,016 probabilitas sig 0,007 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dalam hasil regresi berganda menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dilihat dari taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan dari nilai determinasi yg bernilia 0,332 atau 32,2%

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya, guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis tidak dapat menyelesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terkhusus dan teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Bapak H.Mahmuddin dan Ibunda Hj.Khairul Bariah yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan, materi dan doa restu kepada penulis, atas jerih payah dan pengorbanan tanpa mengenal lelah dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang ikut berperan dalam menyelesaikan proposal ini, antara lain:

1. Bapak Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M,Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, SE, MM, M,Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M,Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M,Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan.SE, M.Si selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dody Salden Chandra SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan proposal ini kepada penulis.
8. Bapak Muhammad Ainul Hafis S.S.STP selaku pembimbing di dalam instansi yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat banyak kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Bapak Arrahman Pane, S.S.STP, M,AP , selaku Camat Medan Labuhan, terimakasih atas bimbingan dan bantuannya.
10. Bapak Indra Hutagalung S.S.STP, selaku sekertaris Camat Medan Labuhan, terimakasih atas bimbingan dan bantuannya.
11. Seluruh Bapak/Ibu Staff dan pegawai Kantor Camat Medan Labuhan
12. Terimakasih juga kepada sahabat seperjuangan farouq aufa, putri sesillia, endah, ryan, purnama, zakiya, tika, anzas, eko, prasetiya, indah rahayu, rizki azelina, ilham gultom, abdi yang telah saling mendukung dan memberikan semangat.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk penyempurnaan proposal ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian proposal ini. Penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi penulis sendiri dan Allah SWT senantiasa meridhai segala urusan penulis. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Medan, Januari 2017

Penulis

MAHYUDI AKBAR
NPM. 1305160483

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Budaya Organisasi.....	8
a. Pengertian Budaya Organisasi	8
b. Fungsi Budaya Organisasi.....	10
c. Karakteristik Budaya Organisasi	13
d. Faktor-faktor Budaya Organisasi.....	15
e. Indikator Budaya Organisasi	16
2. Disiplin Kerja	17
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
b. Arti Penting dan Tujuan Disiplin.....	18
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
d. Indikator Disiplin Kerja	19
3. Kinerja.....	20
a. Pengertian Kinerja Pegawai	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
c. Penilaian Kinerja karyawan.....	22
d. Indikator Kinerja Pegawai.....	23
B. Kerangka Konseptual.....	23
C. Hipotesis.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Definisi Operasional	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	28

D. Populasi dan sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Deskripsi Hasil Penelitian	41
1. Identitas responden	41
2. Hasil Pembahasan dan Analisis Data.....	43
B. Pembahasan	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Budaya Organisasi	27
Tabel III.2 Indikator Disiplin Kerja.....	28
Tabel III.3 Indikator Kinerja Pegawai	28
Tabel III.4 Waktu Penelitian	29
Tabel III.5 Skala Likert.....	31
Tabel III.6 Hasil Uji Budaya Organisasi	32
Tabel III.7 Hasil Uji Disiplin kerja.....	33
Tabel III.8 Hasil Uji Kinerja	33
Tabel IV.9 Uji Realibilitas Instrumen.....	35
Tabel IV-1 Usia	41
Tabel IV-2 Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV-3 Masa Kerja.....	42
Tabel IV-4 Jabatan	43
Tabel IV- 5 Kriteria Jawaban Responden	43
Tabel IV- 6 X1 (Budaya Organisasi)	44
Tabel IV-7 X2 (Disiplin Kerja)	45
Tabel IV-8 Y Pernyataan Variabel Kinerja	46
Tabel IV-9 Coefficientsa	48
Tabel IV-10 Coefficientsa	49
Tabel IV-11 Coefficientsa.....	51
Tabel IV-12 Anovab	52
Tabel IV-13 Model Summary.....	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	24
Gambar II.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	25
Gambar II.3 Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	25
Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	38
Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	40
Gambar IV-1 Normalitas	47
Gambar IV-2 Heterodeksasitas	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap instansi mempunyai tujuan tertentu, untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Berdasarkan penelitian yang saya lakukan telah terdapat masalah instansi yaitu masih adanya pegawai yang belum tepat waktu pada saat jam masuk dan pulang kerja seperti yang telah ditetapkan setelah itu masih ada kurangnya kerapian atas administrasi penempatan data organisasi tidak teratur, tata letak peralatan kantor yang kurang teratur sehingga dapat menyebabkan kejenuhan dan kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur dari instansi.

Menurut Umam (2012 hal.105), faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah lingkungan instansi yang meliputi nilai (*values*), teladan/panutan, jaringan komunikasi informal dan ritual/upacara. Sedangkan faktor yang membentuk budaya organisasi berdasarkan hasil temuan ditempat penelitian adalah lingkungan kerja, lingkungan instansi, teladan pemimpin, dan rekan kerja.

Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi, Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Pabundu (2010 hal.122) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Kinerja karyawan yang ada sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja instansi akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja instansi. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting instansi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi. Agar instansi tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program

kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu instansi menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap instansi. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan instansi mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan instansi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Menurut Sutrisno (2011 hal.2) menyatakan bahwa Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*Values*), keyakinan-keyakinan (*Beliefs*), asumsi-asumsi (*Assumptions*), atau norma-norma yang telah

berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja ke arah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kerja karyawan.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di Kantor Camat Medan Labuhan adalah masih terdapat pegawai yang belum tepat waktu pada saat jam masuk dan pulang kerja yang telah ditetapkan, kerapian administrasi yang masih kurang karena penempatan data-data, tata letak peralatan, kantor yang kurang teratur sehingga dapat menyebabkan kejenuhan dan juga kurangnya kode etik pada setiap pegawai.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat bekerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik.

Kuatnya budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya apabila budaya organisasi lemah maka pegawai akan bekerja secara individualistis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan instansi sulit untuk dicapai berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ojo (2009 hal.78) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kantor Camat Medan Labuhan beralamat di Jl. Yos Sudarso, Martubung, Medan Labuhan, Kota Medan. Kantor Camat Medan Labuhan bergerak dibidang pelayanan masyarakat, yakni melayani administrasi surat menyurat kepada masyarakat. Kantor Camat Medan Labuhan berdiri pada tahun 1991. Peneliti menemukan masih ada karyawan yang datang belum memiliki budaya organisasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga efektifitas dan efesien belum dapat dicapai sesuai target yang ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan uraian di atas sangat penting budaya organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai maka dari itu penulis tertarik meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Labuhan”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Masih adanya pegawai yang belum tepat waktu pada saat jam masuk dan pulang kerja seperti yang telah di tetapkan.
2. Masih adanya administrasi penempatan data organisasi yang tidak teratur, serta tata letak peralatan kantor yang kurang teratur sehingga dapat menyebabkan kejenuhan.
3. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur dari instansi.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kantor Camat Medan Labuhan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Labuhan?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Labuhan?
- c. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Labuhan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Labuhan
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Labuhan
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Labuhan.

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak antara lain:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk mendalami masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin dan kinerja sebagai kajian dalam bidang sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Bagi Kantor Camat Medan Labuhan diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam instansi.

c. Bagi Umsu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan referensi bacaan serta perbandingan bagi peneliti yang lain dalam melakukan penelitian yang sama dan dengan menggunakan variable penelitian yang lebih luas lagi.

d. Bagi Perpustakaan

Untuk menjadikan panduan kepada generasi selanjutnya yang ingin mengetahui tentang isi buku dan perpustakaan dapat membantu generasi selanjutnya agar mudah menemukan sumber-sumber pengajaran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat di kelola oleh organisasi.

Menurut Luthans (2007 hal.111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Robbins dan Judge (2015, hal. 355) mendefinisikan Budaya Organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Menurut Juliansyah (2013 hal.147) adalah merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dan teori organisasi. MSDM dapat dilihat dari aspek sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Nawawi (2013, hal. 4) menyatakan bahwa Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama. Jadi secara operasional, budaya organisasi bermula dari individu yang bergabung dalam suatu kelompok atau organisasi dengan kebersamaannya menciptakan nilai dan aturan sebagai dasar berperilaku didalam organisasi.

Menurut Wibowo (2010 hal.1) suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Di Indonesia, budaya organisasi mulai diperkenalkan di era 1990-an ketika saat itu banyak dibicarakan perihal konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Menurut Pabundu (2010 hal.1) budaya organisasi kemudian dimasukkan dalam kurikulum berbagai program pendidikan, pelatihan, bimbingan dan penyuluhan, baik dilingkungan perguruan tinggi dan instansi pemerintah mau pun di berbagai perusahaan swasta besar di indonesia.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Menurut Luthans (2007 hal.112) peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah peluang dari lingkungan internal mau pun eksternal, Luthans (2007 hal.112) mengatakan ada empat peran dari budaya organisasi, yaitu:

- 1) Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi organisasi.
- 2) Menjadi faktor yang lebih menentukan dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi pada tahun selanjutnya.
- 3) Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam jangka panjang, jika di organisasi terdiri atas orang-orang layak.
- 4) Dibentuk untuk meningkatkan kinerja instansi.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dan kinerja organisasi Robbins (2009 hal.284). Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi. Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut. Fungsi budaya organisasi menurut Pabundu (2010 hal.14) adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.
- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- 5) Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota instansi yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda.
- 6) Membentuk perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan instansi.
- 9) Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.
- 10) Sebagai penghambat berinovasi.

Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integritas internal. Menurut Luthans (2007 hal.113) ada empat fungsi budaya organisasi, yaitu:

- 1) Memberikan suatu identitas organisasional kepada para anggota organisasi.
- 2) Memfasilitasi atau memudahkan komitmen kolektif.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial.

- 4) Membentuk dengan anggota-anggota organisasi memiliki perasaan terhadap sekitarnya.

Menurut Robbins (2009 hal.283) menjelaskan, ada lima fungsi budaya organisasi yang sangat penting untuk kemajuan organisasi, yaitu:

- 1) Budaya berperan sebagai batas-batas penentu. Budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Mengatakan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dari berbagai pendapat diatas mengenai fungsi budaya organisasi, dapat diketahui budaya itu memang ada didalam sebuah organisasi. Budaya organisasi berguna bagi organisasi dan karyawan. Budaya mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap kerja karyawan. Keadaan seperti ini jelas sangat menguntungkan sebuah organisasi. Budaya menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa saja yang bernilai penting.

Menurut Luthans (2007 hal.120) pada umumnya untuk membangun organisasi sangat situasional dan tergantung pada keinginan dan komitmen dari pemimpin dan para agents yang mengelola organisasi. Model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi adalah yang memiliki paling sedikit dua sifat berikut:

- 1) Kuat (*strong*) artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan organisasi harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan kelompok mereka dengan tujuan organisasi. Selain itu, budaya yang dibangun tersebut harus memiliki tujuan, sasaran, persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial dan norma-norma bersama yang mempunyai arah yang jelas sehingga mampu bekerja dan mengekspresikan potensi mereka dalam arah tujuan dan semangat yang sama.
- 2) Dinamis dan adaptif (*dynamic & adaptive*) artinya budaya organisasi yang akan dibangun harus fleksibel dan responsive terhadap perkembangan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Luthans (2007 hal.120) ada dua variabel lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi efektivitas budaya suatu organisasi, yaitu:

- a) Faktor-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal meliputi misi, visi, peraturan dan nilai yang ditanamkan.
- b) Faktor-faktor yang berasal dari lingkungan global meliputi kecenderungan perubahan globalisasi ekonomi, perkembangan teknologi manufaktur, transformasi teknologi informasi dan ekologi.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2009 hal.279) dikemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu:

- 1) Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
- 2) Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil mendiskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
- 4) Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang didalam organisasi tersebut.
- 5) Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.
- 6) Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.

- 7) Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Masing-masing ciri tersebut diatas dapat dinilai dalam sebuah rangkaian dari rendah sampai tinggi. Penilaian yang tinggi menunjukkan organisasi tersebut memiliki budaya yang kuat dan sebaliknya penilaian rendah menunjukkan budaya organisasi lemah. Dengan menilai ketujuh dimensi organisasi, orang akan mendapatkan gambaran yang majemuk mengenai budaya suatu organisasi. Ketujuh karakteristik tersebut yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen-komponen dari konsep dasar yang akan diteliti.

Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan budaya organisasi sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi demi meraih tujuan yang ingin dicapai. Budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal.

Menurut Sri Porwani (2010 hal.4) Budaya organisasi menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Dimana budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan budaya organisasi karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi juga tinggi.

d. Faktor-faktor Budaya Organisasi

Adapun faktor-faktor budaya organisasi yang diuraikan Wirawan (2007, hal. 72-79), yaitu :

- 1) Anggota Organisasi
Anggota organisasi merupakan sumber utama budaya organisasi. Anggota organisasi terdiri atas : pendiri, pemimpin, anggota, konsultan, dan pemegang saham organisasi.
- 2) Budaya Masyarakat
Budaya masyarakat terdiri dari internasional, nasional dan lokal, ideologi, serta pemerintah.
- 3) Asosiasi Profesi
Organisasi dapat menyajikan profesi tertentu atau dalam mencapai tujuannya menggunakan profesi tertentu. Dalam melaksanakan profesinya, para profesional suatu organisasi mengacu pada kode etik profesi yang disusun oleh asosiasi mereka. Dengan demikian dalam melaksanakan profesinya, mereka berperilaku sesuai dengan kode etik dan standar profesi.
- 4) Sifat Bisnis Organisasi
Sifat atau karakteristik bisnis atau usaha organisasi yang beroperasi di lingkungan tertentu mempunyai pengaruh tertentu terhadap budaya organisasinya. Sifat bisnis organisasi itu terdiri dari produk organisasi, konsumen, teknologi, pesaing, dan strategi.

Sedangkan menurut Darmawan (2013, hal. 150) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah :

- 1) *Observed behavioral regularities when people interact*, yaitu bahasa yang digunakan dalam organisasi, kebiasaan, dan tradisi yang ada serta ritual para karyawan untuk menghadapi berbagai macam situasi.
- 2) *Group Norms*, yaitu nilai dan standar baku dalam organisasi.
- 3) *Exposed Values*, yaitu nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi yang ingin dicapai, misalnya kualitas produk, dan sebagainya.
- 4) *Formal Philosophy*, yaitu kebijakan dan prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, pelanggan dan pemegang saham.
- 5) *Rules of the Game*, yaitu aturan-aturan dalam organisasi (the ropes), hal-hal apa saja yang harus di pelajari karyawan baru agar dapat di terima diorganisasi tersebut.
- 6) *Climate*, yaitu perasaan yang secara eksplisit dapat terasa dari keadaan fisik organisasi dan interaksi antar karyawan, interaksi atasan dengan bawahan, juga interaksi dengan pelanggan atau organisasi lain.
- 7) *Embedded skills*, yaitu kompetensi khusus dari anggota organisasi untuk menyelesaikan tugasnya dan kemampuan menyalurkan keahliannya dari suatu generasi ke generasi lainnya.

- 8) *Habits of thinking, mental models, and/or linguistic paradigm*, yaitu adanya suatu kesamaan “*frame*” yang mengarah pada persepsi (untuk dapat mengurangi adanya perbedaan persepsi), pikiran, dan bahasa yang digunakan karyawan, dan diajarkan pada karyawan baru pada awal proses sosialisasi.
- 9) *Shared Meanings*, yaitu rasa saling pengertian yang diciptakan sendiri oleh karyawan dari interaksi sehari-hari.
- 10) *Root Metaphors or Integrating Symbols*, yaitu ide-ide, perasaan, dan citra organisasi yang dikembangkan sebagai karakteristik organisasi yang secara sadar ataupun tidak sadar tercermin dari bangunan, tata ruang kerja, dan materi lainnya.

Berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain untuk terciptanya budaya organisasi yang harmonis antar pimpinan maupun karyawan.

e. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2008, hal. 129) karakteristik yang penting dari budaya organisasi, yang meliputi:

- 1) Aturan-aturan perilaku
Aturan-aturan perilaku bahasa, terminology dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
- 2) Norma
Norma adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh masyarakat kita kenal dengan adanya norma agama, norma social, norma susila, norma adat dan lain-lain.
- 3) Nilai-nilai Dominan
Nilai-nilai dominan adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan para anggota, misalnya rendahnya tingkat absensi, tingkat produktivitas dan efesiensi dan tingginya disiplin kerja.
- 4) Filosofi
Filosofi adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya. Seperti “Kepuasan anda telah harapan kami”, “Konsumen adalah raja”.

- 5) Peraturan-peraturan
Peraturan-peraturan adalah aturan yang tegas dari organisasi. Peraturan baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima di dalam organisasi.
- 6) Iklim Organisasi
Iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Sedangkan menurut Pabundu (2010, hal. 5) ada enam indikator budaya organisasi yaitu :

- 1) Asumsi Dasar
Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
- 2) Keyakinan yang Dianut
Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota dan organisasi.
- 3) Pemimpin atau Kelompok
Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
- 4) Pedoman Mengatasi Masalah
Dalam organisasi atau perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integritas internal.
- 5) Berbagi Nilai
Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik berharga bagi orang lain.
- 6) Penyesuaian
Perlu menyesuaikan anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai

hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, kinerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Menurut Rivai (2013 hal.825) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2009 hal.193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Arti Penting dan Tujuan Disiplin

Sutrisno (2009 hal.87-88) menyatakan keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Dengan demikian disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Sedangkan menurut Sutrisno (2009 hal.87-88) tujuan utama disiplin adalah :

- 1) Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.
- 2) Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

- 3) Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2009 hal.89) menyatakan berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan, antara lain :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

d. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja karyawan menurut Agustini (2011 hal.73) di antaranya adalah :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Berikut Penjelasannya :

- 1) Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

- 3) Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran kerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2013 hal.67) "Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dari pengertian kinerja yang dikemukakan oleh ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu organisasi atau

instansi karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi atau instansi itu sendiri. Semakin banyak kinerja pegawai maka tujuan organisasi itu akan mudah dicapai.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karna kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, hal.67) sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kemampuannya.

2) Faktor Budaya organisasi

Budaya organisasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Budaya organisasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi/Tujuan Kerja.

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang

pegawai harus siap secara psikofisik (Siap Secara Mental, Fisik, Tujuan, dan Situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang harus dicapai, serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Mahmudi (2010 hal.20) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,
- 3) Faktor tim, Faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut Hasibuan (2012 hal.94) menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat budaya organisasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik maka diharapkan perusahaan akan baik pula.

c. Penilaian Kinerja karyawan

Menurut Mondy (2008, hal. 257) mendefinisikan bahwa “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau kelompok”. Kegiatan penilaian itu penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka.

Jadi, dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sebagai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang

dihasilkan oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan pada umumnya dilakukan secara formal atau terstruktur. Apabila dilakukan secara informal, pimpinan dapat bertemu dengan para anggota team untuk mendiskusikan kinerja karyawan pada periode tertentu dalam suasana rileks dan tidak kaku.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011 hal.69) yang menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) **Kualitas Kerja**
Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- 2) **Kuantitas Kerja**
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) **Tanggung Jawab**
Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- 4) **Kerja Sama**
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 5) **Inisiatif**
Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan kinerja pegawai, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut.

Menurut Juliansyah (2013 hal.150) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan.

Apabila budaya organisasi lemah, maka pegawai akan bekerja secara individualis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ojo (2009 hal.78) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H1: Semakin kuat Budaya Organisasi dalam Suatu Organisasi maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai



Gambar II.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.. Semakin

disiplin, makin semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya Darmawan (2013 hal.9).

Jika pegawai sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

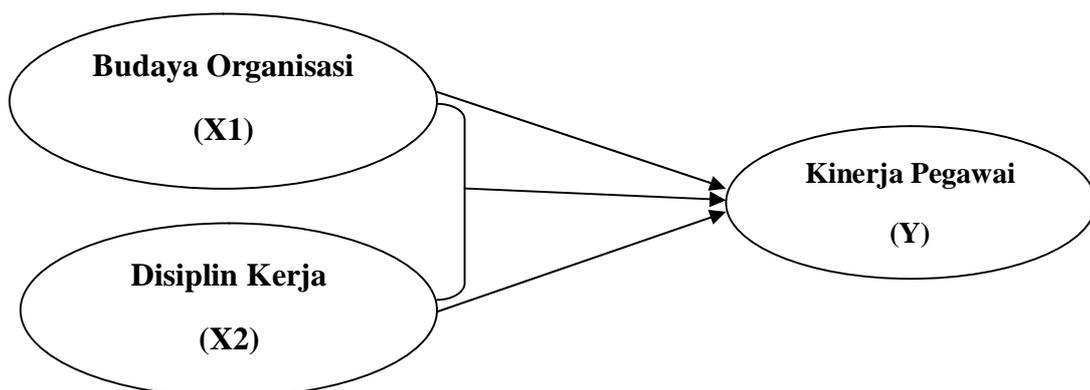
H2: Semakin Tinggi Disiplin Kerja Pegawai maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai.



Gambar II.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar II.3 Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pengaruh terhadap kinerja pegawai instansi
2. Disiplin kerja pengaruh terhadap kinerja pegawai instansi
3. Budaya organisasi pengaruh dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai instansi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011, hal. 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Variabel penelitian ini terdiri atas 2 jenis variable, yaitu terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen tersebut adalah disiplin kerja, budaya organisasi. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

B. Definisi Operasional

Variabel penelitian yang digunakan dan defenisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisai merupakan suatu kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi Tampubolon (2008 hal.178)

Tabel III.1
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	Point
1	Aturan-aturan perilaku	1,2
2	Norma	3
3	Nilai-nilai dominan	4,5
4	Filosofi	6,7
5	Peraturan-peraturan	8,9
6	Iklim organisasi	10,11

Sumber: Luthans (2008, hal. 129)

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi Hasibuan (2012 hal.194).

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Point
1	Tingkat kehadiran	1,2
2	Tata cara kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6
4	Kesadaran bekerja	7,8
5	Tanggung jawab	9,10

Agustini (2011, hal.73)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam instansi Rivai (2011 hal.309).

Tabel III.3
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Point
1	Kualitas Kerja	1,2
2	Kuantitas Kerja	3,4
3	Tanggung Jawab	5,6
4	Kerja Sama	7,8
5	Inisiatif	9,10

Mangkunegara (2011 hal.69)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Medan Labuhan beralamat di Jl. Yos Sudarso, Martubung, Medan Labuhan, Kota Medan.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Januari s/d Oktober 2017 dalam hal ini dikemukakan jadwal kegiatan penelitian pada tabel dibawah ini.

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Januari 2017				Agustus 2017				September 2017				Oktober 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Bimbingan Proposal				■	■	■	■	■								
4	Seminar																
5	Revisi Proposal									■	■						
6	Pengesahan Proposal											■					
7	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012 hal.115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

Populasi dalam penelitian ini pegawai Kantor Camat Medan Labuhan beralamat di Jl. Yos Sudarso, Martubung, Medan Labuhan, Kota Medan. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui pegawai Kantor Camat Medan Labuhan beralamat di Jl. Yos Sudarso, Martubung, Medan Labuhan, Kota Medan. Berjumlah 45 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel dari penelitian

ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Jadi jumlah sampel dan populasi tetap adalah 45 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi instansi seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di Kantor Camat Medan Labuhan beralamat di Jl. Yos Sudarso, Martubung, Medan Labuhan, Kota Medan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

2. Angket/kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, kuesioner merupakan teknik dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden Sugiyono (2013 hal.199).

Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas, kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau email melalui internet.

Dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Medan Labuhan beralamat di Jl. Yos Sudarso, Martubung, Medan Labuhan, Kota Medan dan penulis menggunakan skala likert dengan

bentuk checklist (\checkmark) dimana setiap pertanyaan-pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III.5
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Selanjutnya untuk menguji validasi dan reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan reabilitas.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen benar (*valid*) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar.

Rumus Korelasi :

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

Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal.79)

Dimana :

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	= Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y$	= Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$\sum xy$	= Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujian validitas:

- 1) Jika nilai $\text{Sig} < \alpha_{0,05}$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah valid.
- 2) Jika nilai $\text{sig} > \alpha_{0,05}$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

Lalu setelah angket disebar di lakukan pengujian validitas untuk melihat apakah instrument tersebut valid atau tidak untuk diUji kelanjutannya. Nilai r tabel untuk jumlah responden 45 orang yaitu 0,287

Tabel III .6 hasil Uji Budaya Organisasi

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,539	0,287	Valid
2	0,549	0,287	Valid
3	0,358	0,287	Valid
4	0,608	0,287	Valid
5	0,725	0,287	Valid
6	0,359	0,287	Valid
7	0,485	0,287	Valid
8	0,486	0,287	Valid
9	0,642	0,287	Valid
10	0,425	0,287	Valid
11	0,804	0,287	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 dengan skor total sebesar 0,725 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,287, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,287, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable Budaya Organisasi kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III .7 hasil Uji Disiplin kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,301	0,287	Valid
2	0,480	0,287	Valid
3	0,345	0,287	Valid
4	0,435	0,287	Valid
5	0,439	0,287	Valid
6	0,780	0,287	Valid
7	0,690	0,287	Valid
8	0,643	0,287	Valid
9	0,719	0,287	Valid
10	0,631	0,287	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan skor total sebesar 0,780 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,287, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,287, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable disiplin kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III – 8 hasil Uji Kinerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,659	0,287	Valid
2	0,640	0,287	Valid
3	0,654	0,287	Valid
4	0,598	0,287	Valid
5	0,520	0,287	Valid
6	0,362	0,287	Valid
7	0,730	0,287	Valid
8	0,375	0,287	Valid
9	0,437	0,287	Valid
10	0,614	0,287	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 7 dengan skor total sebesar 0,730 dimana masih lebih

tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,287, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,287, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable semangat kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

2) Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “jika koefisien reliabilitas (*spreamen Brown/r*) > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Untuk menghitung reliabilitas quisioner, digunakan rumus alpha :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right]$$

Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86)

Dimana :

- r_{11} = Reliabilitas yang dicapai
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III-9 Uji Realibilitas Instrumen

Instrument	Nilai uji realibilitas	Nilai ketentuan realibilitas	Status
Budaya organisasi	0,783	0,60	Reliable
Disiplin kerja	0,843	0,60	Reliable
Kinerja	0,753	0,60	Reliable

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif.

1. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, maka digunakan teknik analisis data dengan rumus persamaan regresi yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y : Kinerja
- a : Harga Y bila X_1 dan $X_2 = 0$ (harga konstan)
- b : Angka arah koefisien regresi
- X_1 : Kepemimpinan
- X_2 : Budaya Organisasi

2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik seperti normalitas data, autokorelasi, heterokedastisitas dan asumsi-asumsi klasik lainnya. Adapun asumsi-asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut :

Adapun diantara ketiga model yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel 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. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan tolerance dan VIF (varians information factor).

Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

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

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak nyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika variasi berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan “t”

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

Hipotesis :

$H_0 : b_1 : b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1 : b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah menggunakan uji “t”, yaitu :

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

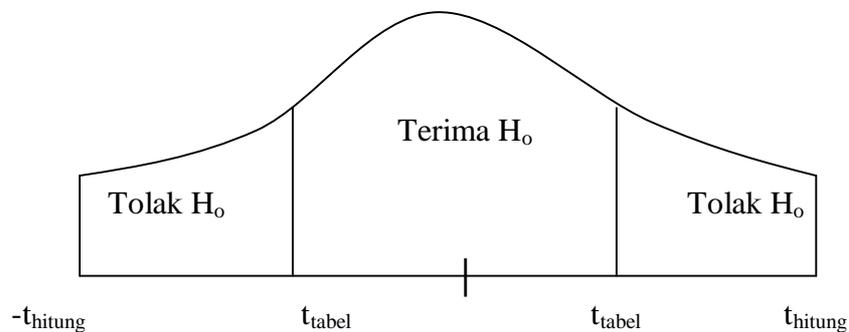
Keterangan :

- t : Nilai t hitung
 r : Nilai koefisien korelasi
 n : Jumlah data pengamatan

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan rumus sebagai berikut :



Gambar III. 1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

b. Uji signifikan “F”

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh variabel bebas (X_1, X_2) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan Uji "F", yaitu :

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

Keterangan :

F_h : F hitung
 R : Koefisien korelasi ganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

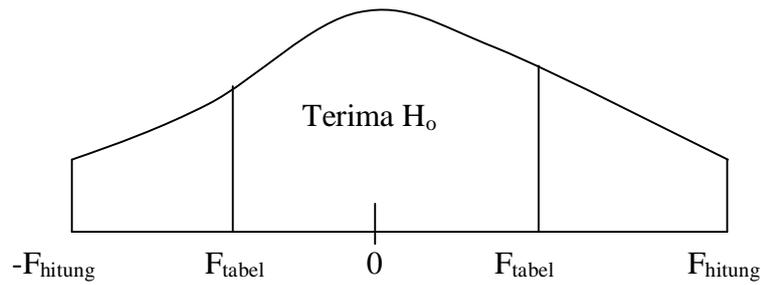
Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Tolak H_0 ditolak, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Terima H_0 diterima, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \rho = 0$ (artinya tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan)

$H_0 : \rho \neq 0$ (artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan).



Gambar III. 2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dengan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel (X_1 dan X_2) terhadap variabel (Y). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y .

Dalam hal ini menggunakan rumus :

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

Keterangan :

- D : Determinasi
- R^2 : Nilai korelasi berganda
- 100% : Persentase kontribusi

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Medan Labuhan. Peneliti telah menyebarkan angket sebanyak 45 orang, sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana yang menjadi responden adalah seluruh pegawai Kantor Camat Medan Labuhan, identitas yang ditanyakan pada penelitian ini adalah, jenis kelamin, usia dan lama kerja

1. Identitas responden

a. Usia

Tabel IV-1 Usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid dibawah 25	4	8.9	8.9	8.9
25-35 tahun	16	35.6	35.6	44.4
diatas 35 tahun	25	55.6	55.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Dari tabel di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di Kantor Camat Medan Labuhan yang mayoritas nya berusia diatas 35 tahun (55,6%) kemudian yang berusia 25 sampai 35 tahun 16 org (35,6%) dan yang berusia di bawah 25 tahun ada 4 orang (8,9%).

b. Jenis Kelamin

Tabel IV-2 Jenis Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid laki-laki	27	60.0	60.0	60.0
perempuan	18	40.0	40.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Dari tabel IV-2 diatas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki laki 27 org (60%) dan wanita 18 orang (40%).

c. Masa Kerja

Tabel IV-3 Masa Kerja

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Dibawah 5 Tahun	15	33.3	33.3	33.3
5-10 Tahun	14	31.1	31.1	64.4
Diatas 10 Tahun	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 diatas bisa dilihat persentase sudah berapa lama responden bekerja di Kantor Camat Medan Labuhan dimana yang bekerja di bawah 5 tahun sejumlah 15 orang(33.3%), kemudian yang bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 14 orang(31.1%) lalu yang bekerja di atas 10 tahun berjumlah 15 orang (35,6%).

d. Jabatan

Tabel IV-4 Jabatan

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Camat	1	2.2	2.2	2.2
Sekretaris camat	1	2.2	2.2	4.4
Kasi	7	15.6	15.6	20.0
Staff	36	80.0	80.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat persentase jabatan dari masing masing responden penelitian dimana yang berposisi sebagai Camat berjumlah 1 orang (2,2%), dan yang menepati posisi sekretaris camat berjumlah 1 orang (2,2%), lalu yang menempati jabatan Kasi berjumlah 7 orang (15,6%) dan yang diposisi Staff berjumlah 36 orang (80%).

2. Hasil Pembahasan dan Analisis Data

a. Kriteria jawaban responden

Tabel IV-5 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

b. Analisis hasil penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan pernyataan beserta persentase jawaban dari setiap pernyataan.

Tabel IV-6 X₁ (Budaya Organisasi)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	Aturan-aturan perilaku					
1	Instansi mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan instansi	9org (20%)	14org (31,1%)	17org (37,8%)	5org (11,1%)	-
2	Saya mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan instansi	9org (20%)	18org (40%)	11org (24,4%)	7org (15,6%)	-
	Norma					
3	Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya	13org (28,9%)	25org (55,6%)	5org (11,1%)	1org (2,2%)	1org (2,2%)
	Nilai nilai dominan					
4	Instansi mengharapkan pegawainya selalu memiliki tingkat kehadiran yang tinggi	17org (37,8%)	6org (13,3%)	11org (24,4%)	6org (13,3%)	5org (11,1%)
5	Instansi selalu mengharapkan pegawainya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi	8org (17,8%)	17org (37,8%)	9org (20%)	6org (13,3%)	5org (11,1%)
	Filosofi					
6	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan instansi	17org (37,8%)	22 org (48,9%)	5org (11,1%)	1org (2,2%)	-
7	Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	11org (24,4%)	23org (51.1%)	9org (20%)	2org (4,4%)	-
	Peraturan-peraturan					
8	Setiap pegawai diharapkan dapat mentaati peraturan yang di tentukan oleh instansi	3org (6,7%)	32org (71,1%)	10org (22,2%)	-	-
9	Instansi tidak mentolerir pelanggaran peraturan	11org (24,4%)	23org (51.1%)	9org (20%)	2org (4,4%)	-
	Iklim organisasi					
10	Instansi melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya	15org (33,3%)	14org (31,1%)	14org (31,1%)	2org (4,4%)	-
11	Atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan sesuai dengan standar instansi	6org (13,3%)	21org (46,7%)	16org (35,6%)	2org (4,4%)	-

Dari tabel IV-5 diatas bisa dilihat distribusi jawaban responden untuk setiap pernyataan, dimana mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan pernyataan yang diajukan kepada mereka.

Tabel IV-7 X₂ (Disiplin Kerja)

No	Pernyataan	Ops				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat Kehadiran					
1	Saya selalu datang tepat waktu	13org (28,9%)	20 org (44,4%)	10org (22,2%)	2org (4,4%)	-
2	Saya selalu berusaha agar memaksimalkan tingkat kehadiran saya	16org (35,6%)	20 org (44,4%)	6org (13,3%)	3org (6,7%)	-
	Tata cara kerja					
3	Saya selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi	6org (13,3%)	27org (60%)	9org (20%)	3org (6,7%)	-
4	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepada saya	12org (26,7%)	23org (51,1%)	8org (17,8%)	2org (4,4%)	-
	Ketaatan pada atasan					
5	Saya selalu mematuhi perintah atasan saya	11org (24,4%)	15org (33,3%)	15org (33,3%)	4org (8,9%)	-
6	Saya akan berusaha untuk melaksanakan tugas yang diberikan atasan saya	9org (20%)	14org (31,1%)	22org (48,9%)	-	-
	Kesadaran berkerja					
7	Saya secara sadar mengerjakan tugas yang diberikan oleh instansi	9org (20%)	21org (46,7%)	15org (33,3%)	-	-
8	Saya akan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya	13org (28,9%)	27org (60%)	5org (11,1%)	-	-
	Tanggung jawab					
9	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya	17org (37,8%)	6org (13,3%)	16org (35,6%)	6org (13,3%)	-
10	Saya akan selalu menjaga inventaris yang diberikan kepada saya	8org (17,8%)	28org (40%)	12org (26,7%)	6org (13,3%)	1org (2,2%)

Dari tabel IV-6 diatas bisa dilihat distribusi jawaban responden untuk setiap pernyataan, dimana mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan pernyataan yang diajukan kepada mereka.

Tabel IV-8 Y Pernyataan Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas kerja					
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	17org (37,8%)	6org (13,3%)	16org (35,6%)	6org (13,3%)	-
2	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan instansi	8org (17,8%)	18org (40%)	12org (26,7%)	6org (13,3%)	1org (2,2%)
	Kuantitas kerja					
3	Saya selalu bersedia diberikan banyak pekerjaan oleh instansi selagi masih dalam lingkup kemampuan saya	17org (37,8%)	22org (48,9%)	5org (11,1%)	1org (2,2%)	-
4	Saya taat dalam terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan instansi	11org (24,4%)	23org (51,1%)	9org (20%)	2org (4,4%)	-
	Tanggung jawab					
5	Saya bisa mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah saya lakukan	8org (17,8%)	28org (62,2%)	9org (20%)	-	-
6	Saya akan menjaga kinerja yang telah saya capai	9org (20%)	27org (60%)	9org (20%)	-	-
	Kerja Sama					
7	Saya selalu menerima jika ada yang mau menawarkan diri untuk membantu pekerjaan saya	18org (40%)	24org (53,3%)	3org (6,7%)	-	-
8	Saya selalu bekerja sama dengan baik.	11org (24,4%)	31org (68,9%)	3org (6,7%)	-	-
	Inisiatif					
9	Jika saya terkendala dengan sesuatu pekerjaan saya akan mencari bantuan untuk menyelesaikannya	12org (26,7%)	23org (51,1%)	7org (15,6%)	3org (6,7%)	-
10	Saya akan mencari solusi alternatif untuk permasalahan saya	12org (26,7%)	29org (64,4%)	3org (6,7%)	1org (2,2%)	-

Dari tabel IV-8 diatas bisa dilihat distribusi jawaban responden untuk setiap pernyataan, dimana mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan pernyataan yang diajukan kepada mereka.

c. Model Regressi

1) Uji Asumsi Klasik

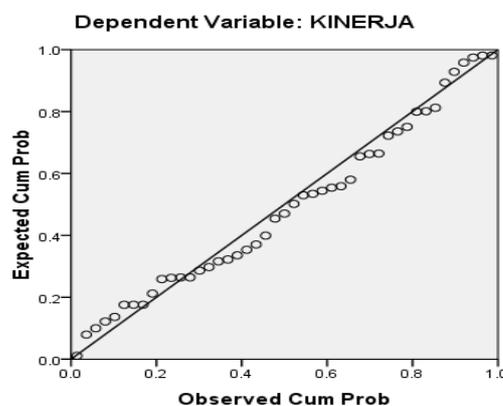
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian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

- a). Normalitas
- b). Multikolinearitas
- c). Heterokedastistas

a) Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 normalitas

Gambar IV-1 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal

b) Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen

Tabel IV-9 Coefficients^a

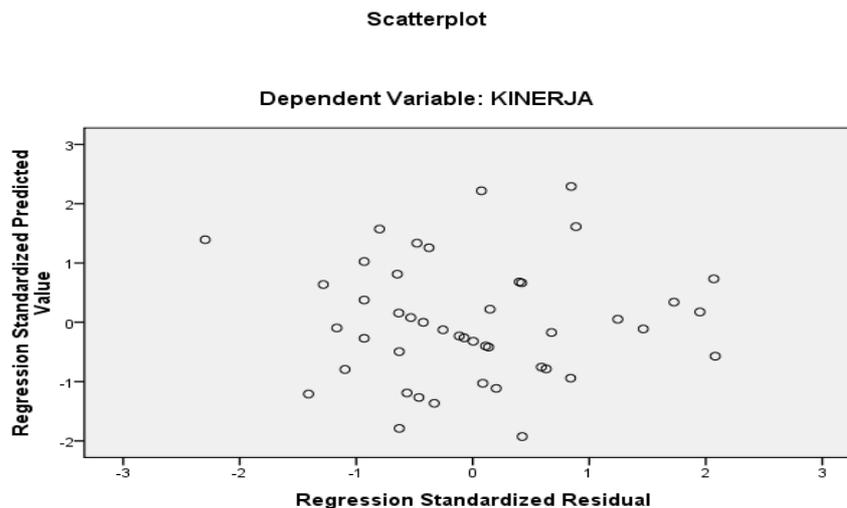
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	27.085	2.911		
Budaya organisasi	.203	.103	.443	2.257
Disiplin kerja	.240	.187	.443	2.257

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas bisa ketiga variable independent yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam varaibel independent penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai varian faktor inflasi (*Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

c) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas.



Gambar IV-2 Heterodeksasitas

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regresi.

2) Pengujian Regressi Berganda

Tujuan dari pengujian regresi berganda adalah untuk mengetahui besaran pengaruh dari masing masing varibel dan bagaimana hubungan antar variable jika bernilai positif maka semakin tinggi peningkatan dari variable bebas akan menaikkan juga variable terikat, namun jika hasil yang didapat bernilai negatif maka akan terjadi kolerasi negatif dimana kenaikan variable bebas maka akan menurunkan nilai variable terikat demikian pula sebaliknya.

Tabel IV-10 Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	17.085	2.911		9.305	.000
Budaya organisasi	.203	.103	.372	3.962	.006
Disiplin kerja	.240	.187	.243	3.281	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas bisa dilihat nilai nilai untuk pengujian regresi berganda , dimana nilai tersebut diuji dengan persamaan berikut

$$Y = 17.085 + 0,203X_1 + 0,240X_2$$

Keterangan

- 1) Nilai a = 5,431 menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu budaya organisasi (X_1), dan Disiplin kerja (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 17,085
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 adalah 0,203 hal ini menunjukkan jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 persen (%) maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Labuhan sebesar 20,3%
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 adalah 0,240 hal ini menunjukkan jika variable disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 persen maka akan menaikkan kinerja kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Labuhan sebesar 24%.

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis di tujukan untuk melihat pengaruh antar masing masing variable bebas terhadap variable terikat dalam hal ini akan dilakukan dua pengujian dimana uji secara parsial Uji T dan uji secara simultan Uji F.

1). Uji T

Uji T dimaksudkan untuk melihat pengaruh antar variable bebas terhadap variable terikat secara terpisah.

Untuk nilai pengujian uji T bisa dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel IV-11 Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	17.085	2.911		9.305	.000
Budaya organisasi	.203	.103	.372	3.962	.006
Disiplin kerja	.240	.187	.243	3.281	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

a) Pengujian Budaya Organisasi Dengan Kinerja

Dari tabel IV-10 diatas diperoleh nilai t hitung untuk variable budaya organisasi adalah sebesar 3,928 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($45-2=43$) diperoleh nilai t tabel yaitu 2,016. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara x1 dan y, demikian juga sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara x1 dan y, di dalam hal ini t-hitung 3,928 lebih besar t-tabel 2,016. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable budaya organisasi dengan variable kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,006 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,006 < α 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara antara variable budaya organisasi dengan variable kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan.

b) Pengujian Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Dari tabel IV-10 diatas diperoleh nilai t hitung untuk variable disiplin kerja adalah sebesar 3,281 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($45-2=43$) diperoleh nilai t tabel yaitu 2,016. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka

didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara x2 dan y, di dalam hal ini t-hitung 3, 281 lebih besar t-tabel 2,016. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable budaya organisasi dengan variable kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,007 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,007 < α 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara antara variable disiplin kerja dengan variable kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan.

2) Uji F

Uji F adalah pengujian secara simultan dimana maksud dari uji ini adalah melakukan pengujian secara serempak antar variable bebas terhadap variable terikat, hasil dari pengujian ini bisa di lihat dari tabel dibawah ini.

Tabel IV-12 Anova^b

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	85.363	2	42.681	10.432	.000 ^a
	Residual	171.837	42	4.091		
	Total	257.200	44			

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

Dilihat dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung yaitu senilai 10,432 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (45-2=43), di peroleh f tabel 3,21 Jika f hitung lebih besar dari f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara semua variable bebas terhadap variable terikat demikian juga sebaliknya jika f

hitung lebih kecil dari f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variable bebas dengan variable terikat. Dalam hal ini nilai F hitung adalah 10,432 dan nilai F tabel adalah 3,21 lebih besar dari nilai F hitung, hal ini menunjukkan bahwa setiap variable bebas memiliki pengaruh yang positif terhadap variable terikat

Selanjutnya terlihat pula bahwa nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan (α) yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan.

3) Uji determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase yang dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-12 dibawah ini

Tabel IV-13 Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.576 ^a	.332	.300	2.02271

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

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,332 atau senilai 33,2% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan sisanya 66,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variable bebas (budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja), hasil lebih rinci dari penelitian akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara variable X1 (budaya organisasi) dengan Kinerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $3,962 > 2,016$, hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara budaya organisasi dengan kinerja, artinya semakin baik system di suatu instansi maka akan menaikkan semangat pegawai untuk bekerja maka akan meningkat kinerja karyawan di Kantor Camat Medan Labuhan. lalu jika dilihat dari nilai signifikansi yang bernilai 0,006 yang lebih rendah dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Medan Labuhan hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2007 hal.120) pada umumnya untuk membangun organisasi sangat situasional dan tergantung pada keinginan dan komitmen dari pemimpin dan para agents yang mengelola organisasi. Dan menerima hasil dari penelitian terdahul oleh Olu Ojo (2009 hal.78) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh antara variable X2 (disiplin kerja) dengan Kinerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $3,281 > 2,016$, hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja, artinya semakin baik disiplin kerja karyawan untuk bekerja maka akan

meningkat kinerja karyawan di Kantor Camat Medan Labuhan. lalu jika dilihat dari nilai signifikansi yang bernilai 0,007 yang lebih rendah dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Medan Labuhan.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan instansi. Semakin disiplin, makin semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya Darmawan (2013 hal.9).

3. Terdapat pengaruh antar variable terikat dengan variable bebas hal ini terlihat dari nilai Uji F yaitu 10,432 lebih besar dari nilai F tabel yaitu senilai 3,12 dalam hal ini $10,432 > 3,12$ artinya dalam penelitian ini semua variable bebas memiliki pengaruh yang positif. Kemudian dilihat dari taraf signifikansinya yang bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya semua variable bebas (budaya organisasi dan disiplin kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Medan Labuhan.

Kemudian dilihat dari nilai determinasi yang bernilai 0,332 atau 33,2 % menunjukkan besaran persentase pengaruh variable bebas terhadap terikat dalam hal ini (budaya organisasi dan disiplin kerja) berpengaruh sebesar 33,2% terhadap kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan hal ini bisa dilihat dari nilai signifikannya yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,006
2. Dari hasil penelitian ini dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan hal ini bisa dilihat dari nilai signifikannya yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,007
3. Berdasarkan hasil uji simultan di dapat hasil bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat hal ini dilihat dari nilai signifikansi dan nilai Uji F yang di dapat lebih tinggi dari F tabel, pengaruh ketiga variabel bebas sebesar 33,2% terhadap variabel terikat dimana sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh hasil lain yang tidak di teliti di penelitian ini.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap pegawai membutuhkan sistem kerja yang baik agar potensi maksimal pegawai bisa di capai.

2. Disiplin kerja juga sangat diperlukan di Kantor Camat Medan Labuhan, karena dengan disiplin dan keteraturan dalam bekerja maka akan lebih mudah bagi pegawai untuk mengatur pekerjaannya sehingga tidak terjadi kekacauan dalam sistem yang telah dibuat oleh instansi.
3. Untuk meningkatkan kinerja setiap instansi pemerintahan bisa mulai merubah sistem pekerjaannya dan lebih meningkatkan disiplin bagi setiap pegawainya, disini peran camat sebagai pemimpin tertinggi di Kantor Camat Labuhan diperlukan, karena yang bisa mengubah budaya organisasi dan menerapkan skema disiplin kerja yang baru hanya camat yang menjabat di instansinya sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi I, Sumatera Utara : Madenatera
- Didit, Darmawan. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya, Pena Semesta
- Hasibuan, Melayu. S.P, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. S.P, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Juliandi Azuar dan Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama, Medan : Cipta pustaka Media Perintis
- Juliansyah, (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Pertama. PT Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Luthans, Fred. (2007). *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Mahmudi, (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM
- Mangkunegara Anwar A.A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Kosda Karya.
- Mangkunegara Anwar A.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Kosda Karya.
- Mondy R. Wayne, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh, Jilid Pertama. Erlangga, Jakarta
- Nawawi, Ismail, (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Ojo, Olu. (2009). *Impact Assesment Of Corporate On Employed Job Performance*. Business Intelligence journal. Vol. 2 No. 2, 2009.
- Pabundu. (2010) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Porwani, Sri. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus : PT Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) tanjung Enim. Jurnal ILMIAH. 11, (2), 2010.*
- Robbins SP. (2009). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenambelas. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Tampubolon, Manahan P. (2008) *Perilaku Keorganisasian*. Bogor, Jakarta : Grasindo
- Umam, Khaerul (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Veithzal, Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Edisi II. Jakarta : PT. Rajawali.
- Veithzal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wirawan, (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta