

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi syarat - syarat  
Guna mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Program Studi Manajemen*

**OLEH :**

**RIKA SAFITRI**  
**1305160030**



**MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## **ABSTRAK**

### **Rika Safitri (1305160030) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa**

Untuk memperoleh kinerja yang optimal karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan juga perlu menetapkan beberapa strategi yang tepat, yaitu dengan meningkatkan hubungan budaya organisasi antara karyawan yang baik dan juga memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan sehingga tercapailah tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tidak semua perusahaan memahami dan menyadari, bahwa budaya organisasi dapat membawa seseorang untuk mengarahkan perilakunya dan setiap individu pada dasarnya memiliki pola pikir, pandang, wawasan, dan emosi mental yang berbeda.

Adapun tujuan penelitian ini : Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Untuk mengetahui dan menganalisa masalah apa saja yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang di terapkan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja**

## KATA PENGANTAR



**AssalammualaikumWr.Wb.**

AlhamdulillahRabbil'alamin, segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT, yang manusia sehingga manusia dapat berpikir dan merasakan segalanya .Satu dari sekian banyak nikmatnya adalah mempunyai penulis dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PengaruhBudayaOrganisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS KetenagakerjaanCabangTanjungMorawa”.Ini guna melengkapi tugas– tugas serta dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tidak lupa shalawat beriring salam penulis hari bahkan kepada Nabi kita Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju kealam yang terang benderang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuandari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulisingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini :

1. Terimakasih yang sebesar – besarnya untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda Muhammad Ishak Ansari dan Nurlela yang tiadak henti – henti nya memberikan cinta dan dukungan baik moril mau pun materil kepada penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulis. Tak lupa kepada kakak aku tersayang Diana Maya Sari yang selalu memberikan

motivasi dan selalu mampu menjadi tempat beristirahat dan melepas penat yang luarbiasa. Semoga Allah swt senantiasa melimpahkan rahmat dan keberka hannya untuk kalian.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.SI, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Siselaku WakilDekan I Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.SiselakuWakilDekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Siselaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas EkonomiUniversitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Seketaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. HJ. Ibu Dewi Andrani, SE, MM. selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Sahabat – sahabat terbaik, Sarfika Yanti, Novi Widiya, Rika Sari Devi Sinaga, Rini Andriani, Iki Anggraini, Murni Radiah yang telah memberikan

dukungan, semangat sertamotivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada seluruh mahasiswa/i seperjuangan Manajemen A pagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang senantiasa memberikan dukungan, semangat dan kerjasama yang baik selama ini di dalam perkuliahan.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dalam hal ini sangat mengharapkan saran, kritik serta masukan dari berbagai pihak guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satupersatu. Semoga segala amal dan kebaikan mendapat balasan dari ALLAH SWT serta di berikan keselamatan dunia dan akhirat, aminyarabbal'amin.

**Wassalamu'alaikumWr.Wb.**

Medan, April 2017

Hormat Penulis

**RIKA SAFITRI**

## DAFTAR ISI

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| <b>ABSTRAK</b>                                  |                |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                      | <b>i</b>       |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                          | <b>iv</b>      |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                        | <b>vii</b>     |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                      | <b>viii</b>    |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                   | <b>1</b>       |
| A. Latar Belakang Masalah.....                  | 1              |
| B. Identifikasi Masalah.....                    | 5              |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah .....            | 6              |
| 1. Batasan Masalah.....                         | 6              |
| 2. Rumusan Masalah .....                        | 6              |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....           | 7              |
| 1. Tujuan Penelitian.....                       | 7              |
| 2. Manfaat Penelitian.....                      | 7              |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>              | <b>9</b>       |
| A. Uraian Teori.....                            | 9              |
| 1.Kinerja .....                                 | 9              |
| a. Pengertian Kinerja.....                      | 9              |
| b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja..... | 10             |
| c. Indikator kinerja .....                      | 12             |

|   |           |
|---|-----------|
| 2. Budaya Organisasi.....                                     | 13        |
| a. Pengertian Budaya Organisasi.....                          | 13        |
| b. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.....     | 15        |
| c. Indikator budaya organisasi.....                           | 16        |
| 3. Disiplin Kerja.....  | 16        |
| a. Pengertian Disiplin kerja .....                            | 16        |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi disiplin kerja .....       | 17        |
| c. Indikator Disiplin Kerja.....                              | 19        |
| B. Kerangka Konseptual .....                                  | 20        |
| 1. Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....           | 20        |
| 2. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....              | 21        |
| 3. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja..... | 21        |
| C. Hipotesis.....   | 22        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>                         | <b>24</b> |
| A. Pendekatan Penelitian .....                                | 24        |
| B. Defenisi Operasional Variabel.....                         | 24        |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian.....                           | 26        |
| D. Populasi dan Sampel .....                                  | 27        |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....                               | 28        |
| F. Teknik Analisis Data .....                                 | 32        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>            | <b>38</b> |
| A. Hasil Penelitian.....                                      | 38        |
| 1. Deskripsi Data Responden.....                              | 38        |
| 2. Menguji Asumsi Klasik.....                                 | 46        |

|  |           |
|--|-----------|
| 3. Uji Hipotesis.....                  | 49        |
| B. Pembahasan.....                     | 53        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b> | <b>58</b> |
| A. Kesimpulan.....                     | 58        |
| B. Saran.....                          | 58        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>                  |           |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja karyawan yang baik dan terjalin harmonis yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi kepada perusahaan yang meliputi kepentingan internal dan eksternal yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja yang baik merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan cara memahami beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor efektivitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Menurut Herbani Pasolong (2010, hal. 4) Efektivitas merupakan bahwa suatu organisasi dapat dikatakan efektif kalau tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi tercapai.

Menurut Suharsono (2012, hal. 214) Tanggung jawab merupakan pengakuan bahwa organisasi menimbulkan pengaruh signifikan terhadap system social dan pengaruh ini harus dipertimbangkan dan diseimbangkan dengan tepat dalam semua tindakan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2010, hal. 87) Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

(Keith Davis, Mangkunegara, 2014, hal. 13) Selain dari beberapa faktor tersebut untuk memperoleh kinerja yang optimal karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan juga perlu menetapkan beberapa strategi yang tepat, yaitu dengan meningkatkan hubungan budaya organisasi antara karyawan yang baik dan juga memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan sehingga tercapailah tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tidak semua perusahaan memahami dan menyadari, bahwa budaya organisasi dapat membawa seseorang untuk mengarahkan perilakunya dan setiap individu pada dasarnya memiliki pola pikir, pandang, wawasan, dan emosi mental yang berbeda.

Budaya organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia hingga mendapatkan suatu kinerja yang baik kepada karyawan dan menciptakan suatu kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik perusahaan haruslah jeli dalam mengolah perilaku setiap karyawan karena untuk mencapai suatu tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan salah satunya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, dan budaya organisasi, yang ada di dalamnya.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan

aktivitas kerja sehingga tercapai kinerja yang baik.( Sutrisno, 2010, hal. 20 ) Jadi budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kerja.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa adalah badan hukum publik yang berfungsi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia, yang sebelumnya lembaga jaminan sosial ketenagakerjaan ini adalah PT Jamsostek kemudian menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Perubahan bentuk bermakna perubahan karakteristik badan penyelenggara jaminan sosial sebagai penyesuaian atas perubahan filosofi penyelenggaraan program jaminan sosial. Perubahan karakteristik berarti perubahan bentuk badan hukum yang mencakup pendirian, ruang lingkup kerja dan kewenangan badan yang selanjutnya diikuti dengan perubahan struktur organisasi, prosedur kerja dan budaya organisasi. Dari observasi yang telah penulis laksanakan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa mendapatkan beberapa masalah yang ada pada perusahaan. Adapun salah satu masalah yang terlihat di perusahaan yaitu dapat dilihat dari kinerja karyawan kurang baik yang di sebabkan dari budaya organisasi yang kurang baik dan belum efisiensi yang mengakibatkan terhambatnya tujuan perusahaan. Melihat pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan yang berada di dalam satu ruangan.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Keteraturan

adalah ciri utama budaya organisasi dan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, bentuk kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, hal ini dapat dilihat dari seseorang karyawan yang mematuhi semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya kinerja yang efisien dan tujuan perusahaan.

Alasan yang menyebabkan disiplin sangat penting bagaimana manajemen adalah agar karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan budaya organisasi yang terjalin harmonis dengan seluruh karyawan yang ada didalam satu ruangan sehingga karyawan dengan mudah melakukan pekerjaan tepat waktu dan juga mampu mencapai kinerja karyawan yang efektif. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa ditemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti masih banyaknya karyawan yang keluar ruangan dan pergi keruangan lain, tingkat kejenuhan karyawan yang cukup besar, kurangnya komunikasi, dan penumpukan pekerjaan yang berakibat rendahnya kinerja karyawan. Untuk sementara, menurut penulis faktor budaya organisasi dan

disiplin kerja inilah yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berhubungan dengan tingkat kinerja karyawan. Untuk itu penulis tertarik menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun masalah-masalah yang ditemui penulis dalam melakukan prariset adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya budaya organisasi yang ada di perusahaan sehingga dalam melakukan pekerjaan, karyawan tidak leluasa dan berakibat kinerja karyawan yang kurang optimal.
2. Lemahnya kedisiplinan karyawan, ini terbukti masih ada sebagian pegawai keluar pada saat jam kerja dan pergi lagi setelah melakukan absen (*fringer print* ), yang berdampak pada kinerja karyawan.
3. Masih ada beberapa karyawan yang memiliki tingkat toleransi dan komunikasi yang rendah, ini terlihat dari menumpuknya pekerjaan dari pegawai tersebut.

## **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Dalam hal ini ada beberapa faktor yang secara umum mempengaruhi kinerja yaitu disiplin, kompensasi, gaji, disiplin kerja, penempatan, lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik individu, dan sebagainya. Tetapi dalam hal ini penulis hanya membatasi tentang budaya organisasi dan disiplin kerja, sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar variabel yang terkait yaitu pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

### **2. Rumusan Masalah**

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa ?
- b. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa ?
- c. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa masalah apa saja yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang di terapkan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di harapkan penulis dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, khususnya dalam hal pengaruh budaya organisasi dan penempatan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.
  - b. Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian lain dimasa yang akan datang bermaksud untuk mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

### b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya dalam budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi penulisan karya tulis dengan topik yang sama.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai suatu tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam satu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan, jabatan, dan peranan dalam organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2010, hal.192) Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2014, hal, 9) Kinerja SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Abdullah, (2014, hal, 3) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Wibowo, (2014, hal. 70) Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia didalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Jadi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Pada prinsipnya dimana seseorang atau sekelompok orang berbeda didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya yang bersangkutan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Pada dasarnya suatu perusahaan didalamnya terdapat suatu organisasi mempunyai suatu tujuan yakni memperoleh suatu keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut, sehingga munculah beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut :

Menurut ( Prawirosentono, 2010, hal. 176 ) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya :

##### **1. Efektifitas dan efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak

efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

## 2. Otoritas ( wewenang )

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

## 3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

## 4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007, hal, 13-14 ) menyatakan ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja di antaranya :

### a. Faktor kemampuan ( ability )

Secara psikologis, kemampuan ( ability ) terdiri dari :

1. Kemampuan potensi ( IQ )
2. Kemampuan reality ( knowledge + skiil )

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata ( IQ 110-120 ) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Disiplin kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap ( attitude ) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja ( situation ) di lingkungan organisasinya.

Mereka yang bersikap positif ( pro ) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan disiplin kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative

( kontra ) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan disiplin kerja yang rendah.

**c. Indikator kinerja**

Pada dasarnya banyak indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, tetapi secara umum ukuran indikator dapat di kelompokkan kedalam lima kategori, namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misi perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkuneraga,( 2009, hal. 75) menyatakan ada lima indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

## 2. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## 3. Efektivitas

Mengukur derajat kesesuaian output yang di hasilkan dalam mencapai suatu yang di inginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

## 4. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Yang dimana karyawan mempunyai komitmen kerja instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 5. Efisien

Mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang benar.

## **2. Budaya Organisasi**

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

Di setiap satu perusahaan pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda. Namun pada intinya apa yang di anut oleh perusahaan tersebut dapat menentukan bagaimana kesuksesan yang mereka raih. Namun demikian budaya organisasi berbeda tidak saja antar perusahaan, namun juga antar bagian disebuah

perusahaan. Bagian pemasaran dan SDM barang kali memiliki budaya organisasi yang lebih fleksibel di bandingkan dengan divisi keuangan dan divisi produksi. Oleh karena itu kecenderungan ini ada di setiap organisasi, maka budaya organisasi merupakan factor yang menentukan bagaimana tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut Hadari Nawawi, (2008, hal. 93) Budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertin memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berfikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut Juliansyah Noor (2013, hal. 150) Budaya organisasi merupakan apa yang diresepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. Ini artinya bahwa budaya organisasi melibatkan harapan, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok dan proses organisasi.

Menurut Erni dan Kurniawan Saefullah (2005, hal. 71) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang di anut dan di jalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya.

Menurut Tosi, Rizzo, Carroll dan Munandar (2001, hal. 263) Budaya organisasi adalah cara-cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Jadi, budaya organisasi dapat disimpulkan sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain dan sebagai penentu perubahan perilaku yang ada di dalam diri karyawan yang sangat di perlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, secara konseptual dapat di kemukakan bahwa budaya organisasi adalah dorongan dalam diri karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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

Pada dasarnya terdapat factor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dengan secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian perusahaan.

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang di kutip oleh Munandar ( 2001, hal. 264 ), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa factor, yaitu :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas

Mencakup factor-faktor yang tidak dapat di kendalikan atau hanya sedikit dapat di kendalikan atau hanya sedikit dapat di kendalikan oleh organisasi.

2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi

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

### **c. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Jugde dalam ( Wibowo:2013, hal.167 )

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

## **3. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruksi bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas



dan pergaulan sehari-sehari di masa yang dating bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Menurut Husin (2000, hal. 95) Disiplin merupakan pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 129) Disiplin merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Siswanto (2001, hal. 291) Disiplin merupakan sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kesimpulannya adalah dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Perilaku yang di tunjukkan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh pegawai tersebut konsekuen dan konsisten mengikuti dan mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di organisasi tersebut.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.**

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011, hal. 86 )

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila dia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan. bila dia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang, tekun serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin disrinya, ucapannya, perbuatannya dan sikapnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5. Ada tidaknya pengawas pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan memperhatikan atau mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah di tetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan yang positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu
- c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan
- d. Member tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja

**c. Indikator Disiplin kerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, hal.84)

1) Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir diperusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kehadiran seperti mesin absensi.

2) Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan.karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak

melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3) Mengenakan pakaian kerja dan pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan.

4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Budaya organisasi memiliki peran penting di dalam suatu organisasi perusahaan. Peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektif kinerja organisasi. Menurut Susanto (2006, hal. 112) peran budaya organisasi merupakan 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 maupun eksternal.

Budaya organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya, sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

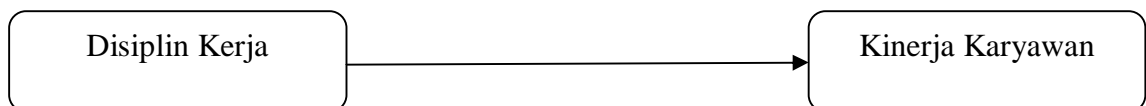


**Gambar II.1 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009, hal 129). Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

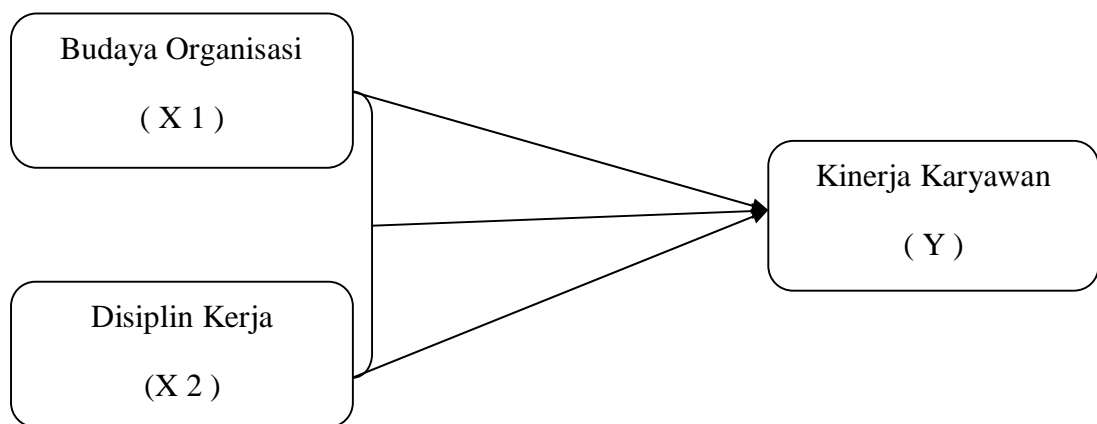


**Gambar II.2 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

### 3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Budaya organisasi sangat penting, sebab dengan adanya budaya organisasi yang baik dapat berpengaruh langsung kepada karyawan dalam menciptakan kepuasan dalam bekerja. Dengan adanya disiplin kerja yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan sebagai bentuk menciptakan tujuan perusahaan.

Secara empiris budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II.3 : Paradigma Penelitian Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

#### C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan.

Menurut Nanang Martono ( 2010, hal. 57 ) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman

kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. proposisi atau dugaan belum terbukti bahwa tentative menjelaskan fakta atau fenomena, serta kemungkinan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini terbagi ke dalam 3 pengujian :

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.
2. Ada pengaruh disiplin kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan penelitian**

Pendekatan penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal 90) mengatakan bahwa penelitian asosiatif bertujussan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

#### **A. Defenisi operasional**

Defenisi operasioinal bertujuan untuk mendeteksi variable-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional variable adalah :

##### **1. Kinerja ( Y )**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.



**Table III.1 : Indikator Kinerja**

| No | Indikator       |
|----|-----------------|
| 1  | Kualitas        |
| 2  | Ketepatan waktu |
| 3  | Evektifitas     |
| 4  | Kemandirian     |
| 5  | Efisien         |

Sumber : Anwar Prabu Mangkunegara (2013.hal 167 )

## 2. Budaya Organisasi ( X 1 )

Budaya organisasi merupakan totalitas nilai, symbol, makna, asumsi, dan harapan yang mampu mengorganisasikan suatu kelompok yang bekerja secara bersama-sama.

**Table III.2 : Indikator Budaya Organisasi**

| No | Indikator                               |
|----|---|
| 1  | Inovasi dan pengambilan resiko          |
| 2  | Perhatian ke hal yang rinci atau detail |
| 3  | Orientasi hasil                         |
| 4  | Orientasi orang                         |
| 5  | Orientasi tim                           |

Sumber : Robbins dan Jugde dalam ( Wibowo 2009, hal. 75 )

## 3. Indikator Disiplin Kerja ( X 2 )

Kedisiplinan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.



## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Sugiyono ( 2010, hal. 117 ) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah yang bersifat general yang terdiri dari subjek ataupun objek dengan karakteristik tertentu. yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Penelitian ini populasinya adalah 33 orang pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

### **1. Sampel**

Sugiyono ( 2010, hal.118 ) menyatakan bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah berjumlah 33 pegawai yang bekerja di BPJS

## D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010, hal.192). Kuesioner (Angket) ini diberikan kepada responden secara langsung.

Objek peneliti yaitu untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang/kelompok tentang fenomena social pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dengan menggunakan metode skala *Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi sebagaimana terlihat pada table berikut :

**Tabel III – 5**  
**Skala Likert**

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

Sumber Sugiyono ( 2008, hal. 192 )

Selanjutnya angket yang disusun di uji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reabilitas.

#### a. Validitas Data

Uji validitas adalah suatu pengujian terhadap setiap data pertanyaan yang terdapat dalam angket, dimana uji validitas itu menunjukkan tingkat ketepatan (kevaliditasan) suatu data dimana dianggap nyata (valid) dan sesuai dengan hasil

yang diharapkan. Untuk mengukur setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*. Berikut ini uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk penelitian dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.0 yaitu :

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

(Sugiyono, 2010, hal.248)

Dimana :

|                |   |                                      |
|----------------|---|--------------------------------------|
| n              | = | banyaknya pasangan pengamatan        |
| $\sum x_i$     | = | jumlah pengamatan variabel x         |
| $\sum y_i$     | = | jumlah pengamatan variabel y         |
| $(\sum x_i^2)$ | = | jumlah kuadrat pengamatan variabel x |
| $(\sum y_i^2)$ | = | jumlah pengamatan variabel y         |
| $(\sum x_i)^2$ | = | kuadrat jumlah pengamatan variabel x |
| $(\sum y_i)^2$ | = | pengamatan jumlah variabel y         |
| $\sum x_i y_i$ | = | jumlah hasil kali variabel x dan y   |

Kriteria pengujian validitas :

1. Jika nilai Sig < 0,05 maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah valid.
2. Jika nilai Sig > 0,05 maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

**Tabel III.4**  
**Uji Validitas Variabel Budaya organisasi**

| Pernyataan    | Nilai Korelasi | $r_{\text{tabel}}$ | Probabilitas | Keterangan |
|---------------|----------------|--------------------|--------------|------------|
| Pernyataan 1  | 0,757          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 2  | 0,389          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 3  | 0,442          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 4  | 0,395          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 5  | 0,600          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 6  | 0,609          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 7  | 0,733          | 0,338              | 0,004<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 8  | 0,350          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 9  | 0,510          | 0,338              | 0,003<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 10 | 0,515          | 0,338              | 0,004<0,05   | Valid      |

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.3 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 7 dengan skor total 0,733 dimana masih lebih tinggi dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,338. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

**Tabel III.4**  
**Tabel Uji Validitas Disiplin kerja**

| Pernyataan    | Nilai Korelasi | $r_{\text{tabel}}$ | Probabilitas | Keterangan |
|---------------|----------------|--------------------|--------------|------------|
| Pernyataan 1  | 0,546          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 2  | 0,487          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 3  | 0,649          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 4  | 0,640          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 5  | 0,381          | 0,338              | 0,002<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 6  | 0,595          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 7  | 0,744          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 8  | 0,561          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 9  | 0,618          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 10 | 0,553          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.4 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 7 dengan skor total 0,744 dimana masih lebih tinggi dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,338. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

**Tabel III.5**  
**Tabel Uji Validitas Kinerja**

| Pernyataan    | Nilai Korelasi | $r_{\text{tabel}}$ | Probabilitas | Keterangan |
|---------------|----------------|--------------------|--------------|------------|
| Pernyataan 1  | 0,546          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 2  | 0,487          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 3  | 0,649          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 4  | 0,640          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 5  | 0,381          | 0,338              | 0,002<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 6  | 0,595          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 7  | 0,744          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 8  | 0,561          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 9  | 0,618          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |
| Pernyataan 10 | 0,553          | 0,338              | 0,000<0,05   | Valid      |

Dari tabel III.5 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 2 dengan skor total 0,685 dimana masih lebih tinggi dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,338. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

#### a. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono ( 2010, hal. 185 ) “ jika nilai koefisien reliabilitas (Spreman Brown/ri )> 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alphas* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan :

$r$  = Realibilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujian realibilitas sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien realibilitas  $\geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien realibilitas  $\leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.

Jika nilai korelasi (  $r$  ) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (  $r$  ) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni  $r$  hitung dengan  $r$  table, apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  table, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian instrument adalah valid. Butir instrument yang valid ( tidak benar / salah ) tidak layak untuk dijadikan item didalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

## **E. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Asumsi Klasik**

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

Menurut Imam Ghazali ( 2005, hal. 110 ) menyatakan untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dan variabel



Y atau keduanya berdistribusi normal, maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

1) Uji normal *p-p plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**a. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variable bebas, dengan ketentuan:

- 1) Bila  $VIF > 5$  maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius
- 2) Bila  $VIF < 5$  maka tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Metode informal dalam pengujian heteroskedastisitas yakni metode grafik dan metode scatterplot.

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

## 2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel terkait pengaruh terhadap variabel bebas. Dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2010, hal.277)

Dimana :

|                                   |   |   |
|-----------------------------------|---|---|
| Y                                 | = | Produktivitas   |
| a                                 | = | Konstanta   |
| b <sub>1</sub> dan b <sub>2</sub> | = | Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel |
| X <sub>1</sub>                    | = | Pengaruh budaya organisasi                            |
| X <sub>2</sub>                    | = | Pengaruh disiplin                                     |

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji – t ( Uji Parsial )

Dalam menganalisis data, untuk menguji nyata/tidak hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

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

Keterangan :

$t$  = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

1) Bentuk pengujian :

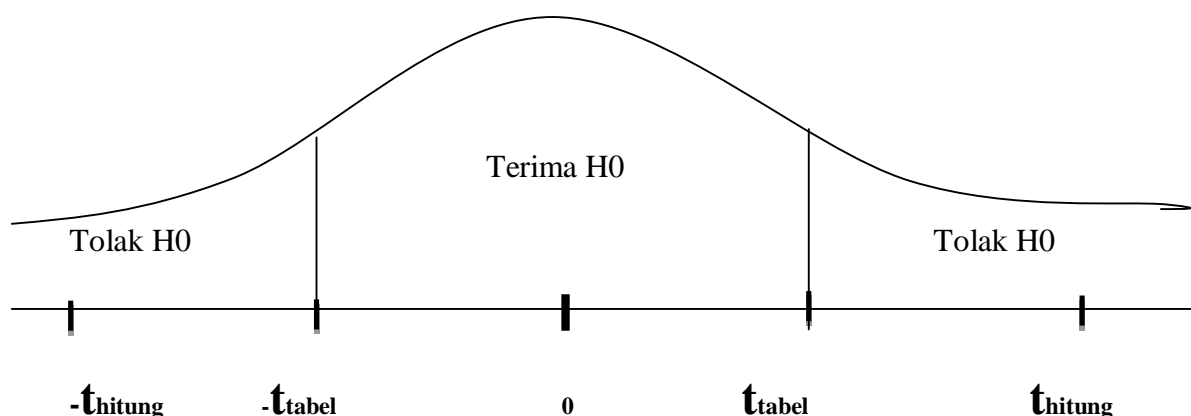
$H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variable bebas ( X ) dengan variable terikat ( Y ).

$H_0 : r^2 \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variable bebas ( X ) dengan variable terikat ( Y )

2) Kreteria Pengujian :

$H_0$  diterima : jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , artinya Budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

$H_0$  ditolak : jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



**Gambar III.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis**

### b. Uji Simultan ( Uji F )

Uji statistik f dilakukan untuk menguji apakah variable bebas ( X ) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat ( Y ) dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana:

- Fh : Nilai F Hitung
- R : Koefisien korelasi ganda
- K : Jumlah varibel independen
- N : Jumlah anggota sampel

#### 1) Bentuk Pengujian

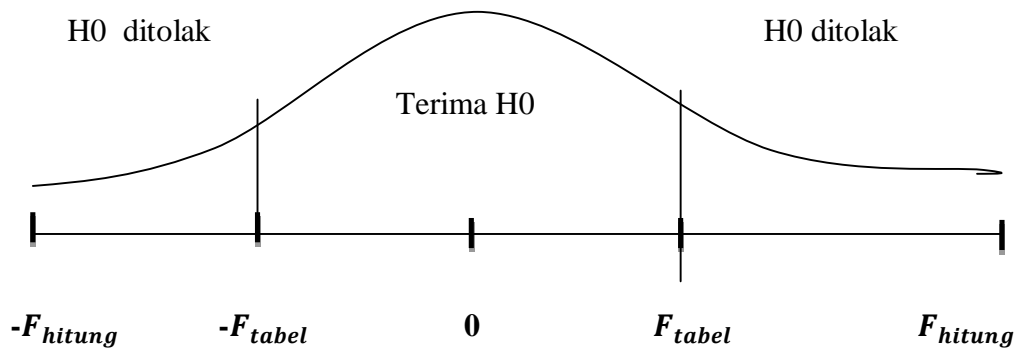
H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> = Ada pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Kriteria Pengujian

Tolak H<sub>0</sub> apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} < -F_{tabel}$

Tolak H<sub>0</sub> apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



**Gambar III.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### 4. Koefisien Determinasi ( R-square )

Nilai R-Square berguna untuk melihat bagaimana variasi nilai variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variable bebas

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2008, hal.210)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 33 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di BPJS . Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

**Tabel IV-1**

##### **Skala Likert**

| <b>Pernyataan</b>   | <b>Bobot</b> |
|---------------------|--------------|
| Sangat Setuju       | 5            |
| Setuju              | 4            |
| Kurang Setuju       | 3            |
| Tidak Setuju        | 2            |
| Sangat Tidak Setuju | 1            |

### a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 33 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di BPJS. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

**Tabel IV-2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| NO | Jenis Kelamin | Jumlah   | Persentase (%) |
|----|---------------|----------|----------------|
| 1  | Wanita        | 14 orang | 22%            |
| 2  | Laki-Laki     | 19 orang | 78%            |
|    | Jumlah        | 33 orang | 100%           |

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (22%) dan laki-laki 19 orang (78%). Persentase karyawan antara pelanggan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di BPJS tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja.

**Tabel IV-3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

| No | Usia             | Jumlah   | Persentase (%) |
|----|------------------|----------|----------------|
| 1  | 25 -30 tahun     | 29 orang | 45%            |
| 2  | 30 tahun ke atas | 4 orang  | 55%            |
|    | Jumlah           | 33 orang | 100%           |

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan BPJS terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan BPJS tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

**Tabel IV-4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

| NO | Pendidikan | Jumlah   | Persentase (%) |
|----|------------|----------|----------------|
| 1  | SMP        | 0 orang  | 0%             |
| 2  | SMA        | 3 orang  | 4%             |
| 3  | Diploma    | 5 orang  | 7%             |
| 4  | S1         | 23 orang | 85%            |
| 5  | S2         | 2 orang  | 4%             |
|    | JUMLAH     | 33 orang | 100%           |

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 23 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BPJS lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelangan bahwa karyawan BPJS memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.



**b. Variabel Budaya organisasi (X1)**

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel pengembangan karir

**Tabel IV-5**  
**Tabulasi Jawaban Responden Budaya organisasi**

| No<br>pernyataan | Sangat Setuju |    | Setuju |    | Kurang Setuju |    | Tidak Setuju |    | Sangat Tidak Setuju |   | Jumlah |     |
|------------------|---------------|----|--------|----|---------------|----|--------------|----|---------------------|---|--------|-----|
|                  | F             | %  | F      | %  | F             | %  | F            | %  | F                   | % | F      | %   |
| 1                | 11            | 33 | 19     | 58 | 2             | 6  | 1            | 3  | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 2                | 4             | 12 | 16     | 48 | 12            | 36 | 1            | 3  | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 3                | 4             | 12 | 13     | 39 | 8             | 24 | 6            | 18 | 2                   | 6 | 33     | 100 |
| 4                | 1             | 3  | 16     | 48 | 11            | 33 | 5            | 15 | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 5                | 5             | 15 | 13     | 39 | 13            | 39 | 2            | 6  | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 6                | 8             | 24 | 18     | 55 | 6             | 18 | 1            | 3  | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 7                | 13            | 39 | 17     | 52 | 1             | 3  | 2            | 6  | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 8                | 7             | 21 | 23     | 70 | 1             | 3  | 2            | 6  | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 9                | 5             | 15 | 18     | 55 | 8             | 24 | 2            | 6  | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 10               | 13            | 39 | 14     | 42 | 6             | 18 | 0            | 0  | 0                   | 0 | 33     | 100 |

Sumber: Data Diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden Pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan kritikan dari bawahan, responden menjawab setuju 57%.
- 2) Jawaban responden tentang Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan, responden menjawab sangat setuju 43%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu menjaga waktu kehadiran baik kedatangan maupun pulang kerja responden menjawab setuju 74%.
- 4) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahannya, responden menjawab setuju 57%.
- 5) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan bimbingan dengan cepat, tepat dan mudah kepada para bawahannya, responden menjawab sangat setuju 49%.
- 6) Jawaban responden tentang Pimpinan dapat berkordinasi dengan semua bawahannya dengan rasa tanggung jawab, responden menjawab setuju 48%.
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan menghargai potensi yang ada pada setiap bawahan dan mau mendengarnya, responden menjawab sangat setuju 48%.
- 8) Jawaban responden tentang Pimpinan bersedia mengakui keahlian bawahannya, responden menjawab sangat setuju 43%.
- 9) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan wewenang yang besar kepada bawahannya untuk mengambil keputusannya sendiri, responden menjawab setuju 49%.
- 10) Jawaban responden tentang Perhatian yang besar pimpinan terhadap pekerjaan bawahannya, responden menjawab sangat setuju 49%.

**Tabel IV-6**  
**Tabulasi Jawaban Responden Disiplin kerja**

| No<br>pernyataan | Sangat Setuju |    | Setuju |    | Kurang Setuju |    | Tidak Setuju |    | Sangat Tidak Setuju |   | Jumlah |     |
|------------------|---------------|----|--------|----|---------------|----|--------------|----|---------------------|---|--------|-----|
|                  | F             | %  | F      | %  | F             | %  | F            | %  | F                   | % | F      | %   |
| 1                | 2             | 6  | 19     | 58 | 2             | 6  | 1            | 3  | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 2                | 5             | 15 | 16     | 48 | 12            | 36 | 1            | 3  | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 3                | 8             | 24 | 13     | 39 | 8             | 24 | 6            | 18 | 2                   | 6 | 33     | 100 |
| 4                | 2             | 6  | 16     | 48 | 11            | 33 | 5            | 15 | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 5                | 11            | 33 | 13     | 39 | 13            | 39 | 2            | 6  | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 6                | 4             | 12 | 18     | 55 | 6             | 18 | 1            | 3  | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 7                | 4             | 12 | 17     | 52 | 1             | 3  | 2            | 6  | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 8                | 1             | 3  | 23     | 70 | 1             | 3  | 2            | 6  | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 9                | 5             | 15 | 18     | 55 | 8             | 24 | 2            | 6  | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 10               | 8             | 24 | 14     | 42 | 6             | 18 | 0            | 0  | 0                   | 0 | 33     | 100 |

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban Saya terdorong untuk bekerja keras agar kelak dapat menempati posisi jabatan yang lebih baik, responden menjawab setuju 63%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya terdorong untuk bekerja agar mencapai kerja yang bagus, responden menjawab setuju 65%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mengembangkan pengetahuan dan kemampuan untuk kemajuan perusahaan responden menjawab setuju 60%.

- 4) Jawaban responden tentang Kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan di berikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik, responden menjawab setuju 63%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya menyukai pekerjaan ini sehingga menyebabkan keseriusan dalam bekerja, responden menjawab setuju 48%.
- 6) Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab yang di berikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, responden menjawab setuju 48%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan, responden menjawab setuju 34%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab atas kesalahan saya dan berniat memperbaiki diri secara terus menerus, responden menjawab kurang setuju 48%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam bekerja, responden menjawab setuju 57%.
- 10) Jawaban responden tentang saya memiliki ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju Jawaban responden tentang Saya menyukai pekerjaan ini sehingga menyebabkan keseriusan dalam bekerja, responden menjawab setuju 48%.

**c. Variabel Kinerja**

**Tabel IV-7**  
**Tabulasi Jawaban Responden Kinerja**

| No<br>pernyataan | Sangat Setuju |    | Setuju |    | Kurang Setuju |    | Tidak Setuju |   | Sangat Tidak Setuju |   | Jumlah |     |
|------------------|---------------|----|--------|----|---------------|----|--------------|---|---------------------|---|--------|-----|
|                  | F             | %  | F      | %  | F             | %  | F            | % | F                   | % | F      | %   |
| 1                | 8             | 24 | 18     | 55 | 6             | 18 | 1            | 3 | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 2                | 13            | 39 | 17     | 52 | 1             | 3  | 2            | 6 | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 3                | 7             | 21 | 23     | 70 | 1             | 3  | 2            | 6 | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 4                | 5             | 15 | 18     | 55 | 8             | 24 | 2            | 6 | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 5                | 13            | 39 | 14     | 42 | 6             | 18 | 0            | 0 | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 6                | 10            | 30 | 15     | 45 | 7             | 21 | 1            | 3 | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 7                | 22            | 67 | 8      | 24 | 3             | 9  | 0            | 0 | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 8                | 7             | 21 | 19     | 58 | 7             | 21 | 0            | 0 | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 9                | 1             | 3  | 24     | 73 | 8             | 24 | 0            | 0 | 0                   | 0 | 33     | 100 |
| 10               | 6             | 18 | 24     | 73 | 3             | 9  | 0            | 0 | 0                   | 0 | 33     | 100 |

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden Saya mempunyai rasa bangga dengan pekerjaan saat ini, responden menjawab setuju 57%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya menerima tanggung jawab atas pekerjaan saya dengan senang hati, responden menjawab sangat setuju 43%.
- 3) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan disiplin kerja untuk karir karyawan responden menjawab setuju 74%.

- 4) Jawaban responden tentang Kondisi pekerjaan saya menyenangkan untuk di tekuni, responden menjawab setuju 57%.
- 5) Jawaban responden tentang Selama ini saya sudah bekerja sesuai dengan job deskripsinya, responden menjawab sangat setuju 49%.
- 6) Jawaban responden tentang Kantor selama ini benar benar menerapkan peraturan yang berlaku bagi semua karyawan, responden menjawab setuju 48%.
- 7) Jawaban responden tentang Selama ini saya sudah puas dengan gaji dan upah yang di terima, responden menjawab sangat setuju 48%.
- 8) Jawaban responden tentang Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan posisi pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju 43%.
- 9) Jawaban responden tentang dengan gaji yang di terima saya mampu memenuhi kebutuhan sehari hari, responden menjawab setuju 49%.
- 10) Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, responden menjawab sangat setuju 49%.

## **2. Menguji Asumsi Klasik**

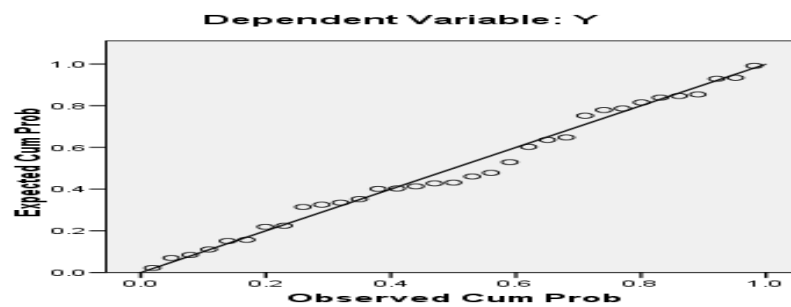
### **a. Uji Normalitas**

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan

berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

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



**Gambar IV.1**  
**Normal P-Plot**

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

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

Menurut Ghozali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena [korelasi](#) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping

itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

**Tabel IV.9**  
**Uji Multikolinearitas**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |      |       |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF  |       |
| 1     | (Constant)                  | 18,921     | 7,579                     |       | 2,496 | ,018                    |      |       |
|       | X1                          | 1,294      | ,219                      | 1,206 | 5,900 | ,000                    | ,340 | 2,941 |
|       | X2                          | ,601       | ,176                      | ,698  | 3,416 | ,002                    | ,340 | 2,941 |

a Dependent Variable: Y

Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

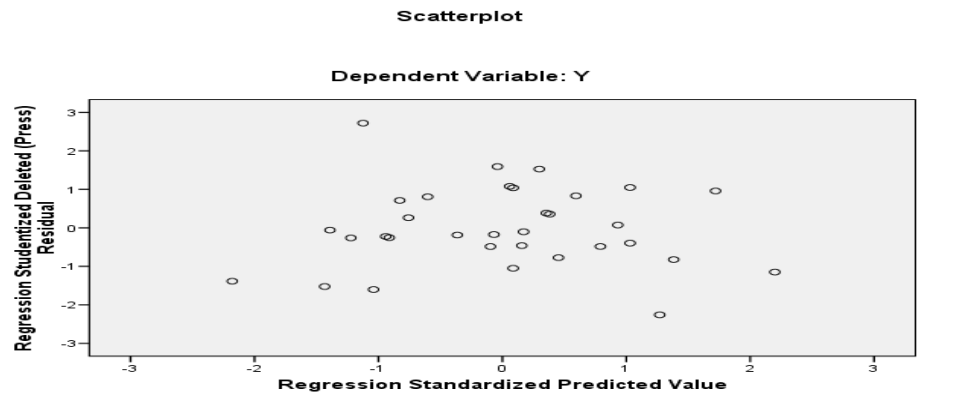
Menurut Ghozali (2005:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang,



melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

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



**Gambar IV.2**  
**Grafik Scater Plot**

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

**Tabel IV.10**  
**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| \Model       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 18,921                      | 7,579      |                           | 2,496 | ,018 |
| X1           | 1,294                       | ,219       | 1,206                     | 5,900 | ,000 |
| X2           | ,601                        | ,176       | ,698                      | 3,416 | ,002 |

a Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 18,921 + 1,294X_1 + 0,601X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 18,921 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi dan disiplin kerja adalah nol (0) maka nilai kinerja sebesar 18,921.
2. 1,294 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 12,94%
3. 0,601 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 6,1%

**b. Uji t**

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila Sig > 0.05, maka H<sub>0</sub> = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila sig < 0.05, maka H<sub>0</sub> = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

**Tabel IV.11**  
**Uji t**

| \Model       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 18,921                      | 7,579      |                           | 2,496 | ,018 |
| X1           | 1,294                       | ,219       | 1,206                     | 5,900 | ,000 |
| X2           | ,601                        | ,176       | ,698                      | 3,416 | ,002 |

Sumber : Data diolah 2017

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha=5\%$  dengan dua arah (0,05) nilai t untuk n adalah  $33 = 33-2=31$  adalah 1,66

### 1. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi budaya organisasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha 0.05$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja.

### 2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikans budaya organisasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha 0.05$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

### c. Uji F

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

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

Sugiyono (2006, hal. 223 )

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan  
 $R^2$  = Koefisien korelasi berganda  
 k = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah anggota sampel

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

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.    |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1     | Regression | 206,498        | 2  | 103,249     | 15,518 | ,000(a) |
|       | Residual   | 412,518        | 30 | 6,654       |        |         |
|       | Total      | 619,015        | 32 |             |        |         |

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ .05), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

#### d. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

- D = Koefisien Determinasi  
 $r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Berganda

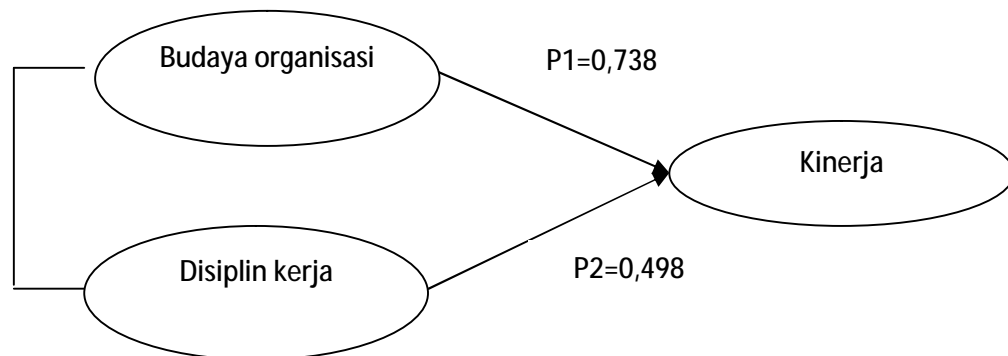
**Tabel IV.13**  
**Uji Determinasi**

| Model | R       | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,578(a) | ,334     | ,312              | 2,57944                    | 1,432         |

a Predictors: (Constant), X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.312 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja sebesar 31,2% untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.



Dari kerangka diatas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai tertinggi dalam mempengaruhi variabel kinerja dibandingkan nilai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi budaya organisasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja.

Budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana menurut Wirawan (2008, hal 22) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kondusif akan menciptakan kinerja. hal itu dikarenakan budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan. Hal itu didukung juga oleh penelitian Rohman (2009) dan Brahmasari dkk (2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja yang artinya budaya organisasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Susanto (2006,hal. 112) bahwa peran organisasi merupakan 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 lingkaran internal maupun eksternal. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.008 (Sig 0.008 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

Disiplin kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana menurut Sutrisno (2011, hal 295) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, disiplin kerja sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa kinerja juga semakin tinggi. Hal itu juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tranggona dan Kartika (2008) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang meningkat akan mengakibatkan

kinerja ikut meningkat. Sedangkan menurut J.Ravianto,(hal.138) ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Edy Sutrisno (2013, hal. 109), disiplin kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu disiplin kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Puguh Dwi Cahyono dkk (2011) judul : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang). Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (alpha).

### **3. Pengaruh Budaya organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000  $< \alpha 0.05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah

dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Menurut Hasibuan (2005: 3), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (2005: 10), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Budaya organisasi adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Budaya organisasi yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga memberikan peran penting terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa tadanya pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.



Budaya organisasi adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Selain budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja, disiplin kerja juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu disiplin kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Irzani (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rizki (2012) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan disiplin kerja peran yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja, sehingga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.
2. Ada pengaruh positif yang signifikan secara persial antara disiplin kerja terhadap kinerja, sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.
3. Ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, sehingga ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tajung Morawa.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin instansi meningkatkan sifat budaya organisasi agar menciptakan kinerja karyawan yang baik. Harus selalu menjaga terjalinnya komunikasi yang baik dan efektif baik antara pemimpin dengan karyawan maupun antara sesama karyawan sehingga terjalinlah budaya

organisasi yang baik dan terhindar dari hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaan dan kerugian-kerugian yang dapat ditimbulkan. Disamping itu juga perusahaan harus lebih mengawasi tentang tingkat kedisiplinan pegawai yang dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri bahkan juga dapat merugikan perusahaan.

2. Sebagai salah satu faktor yang dapat berpengaruh dan menunjang kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan disiplin kerja karena dengan disiplin pegawai yang baik akan sangat dapat memicu dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang sudah jadi target dapat selesai sesuai dengan target yang ditentukan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Abdullah, (2014), *Metode Penelitian*. PT.Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Juliandi, Irfan, (2013), *Metode Penelitian*, Bandung : Kencana.
- Juliansyah Noor, (2013), *Budaya Organisasi*, Jakarta : Grasindo.
- Keith Davis, Anwar Prabu Mangkunegara, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Cetakan Kedelapan. Bandung : Rosda.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Cetakan Kedelapan. Bandung : Rosda.
- Nanang Martono, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT.Elex Media Kompatindo. Jakarta.
- Singodimedjo, Sutrisno, ( 2014) *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Sugiyono, (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edy, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- \_\_\_\_\_, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Wibowo, (2014), *Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta : Salemba Empat.

### Jurnal:

- Manajemen Veitzal Rivai. (2012) . “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri*”
- Manajemen Her bani Pasolog, (2010). “ *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pusri (PERSERO) Bandung*”

