

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK
AREA MEDAN IMAM BONJOL**

SKRIPSI

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



Oleh :

**NAMA : TRI GUSMIARNI
NPM : 1605160220
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 23 Juni 2020, Pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : TRI GUSMIARNI
N P M : 1605160220
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK AREA MEDAN IMAM BONJOL

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Penguji II

(MUTIA ARDA, S.E., M.Si.)

Pembimbing

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

Ketua

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

PANITIA UJIAN



Sekretaris

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TRI GUSMIARNI
NPM : 1605160220
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK AREA MEDAN IMAM
BONJOL

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN HSB. SE., MSI

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HSB. SE., MSI

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU


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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : TRI GUSMIARNI
NPM : 1605160220
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 30-01-20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing: JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Nama Mahasiswa : TRI GUSMIARNI
NPM : 1605160220
Program Studi : MANAJEMEN
Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK AREA MEDAN IMAM BONJOL

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	keterangan
03/06/2020	- Hasil pembahasan dikaitkan dengan teori yang lebih mendalam		
	- Teori mencakup bab 2, apakah mendukung atau tidak		
04/06/2020	- Kaitkan dengan jurnal apakah sesuai atau tidak		
	- Kaitkan dengan skripsi apakah sejalan atau tidak		
06/06/2020	- Batasan masalah budaya organisasi dan disiplin serta kinerja karyawan		
	- ACC Ujian Skripsi/S1 (Sidang Meja Hijau)		

Medan, Juni 2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

Diketahui Oleh :
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIPUDDIN HSB.,SE.,M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN HSB.,SE.,M.Si)

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

Tri Gusmiarni

Program Studi Manajemen

Email : trigusmiarni12@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi dan disiplin secara bersamaan (simultan) maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 88 karyawan. Data menggunakan metode analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan menggunakan *software* SPSS versi 20.0. berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, (2) secara parsial disiplin terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, (3) secara simultan budaya organisasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Disiplin dan Kinerja

ABSTRACT

The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan Area Imam Bonjol.

Tri Gusmiarni

Management Study Program

Email : trigusmiarni12@gmail.com

This study aims to determine and analyze whether organizational culture and discipline simultaneously (simultaneous) or partially have a significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan Area Imam Bonjol. This research uses an associative and quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan Area Imam Bonjol. The sample in this study used a saturated sample by taking all sections of the population of 88 employees. Data using multiple linear regression analysis methods, t test, f test and coefficient of determination using SPSS software version 20.0. based on research it can be concluded that (1) partially organizational culture on employee performance has positive and significant effect, (2) partially discipline on employee performance has positive and significant effect, (3) simultaneously organizational culture and discipline has positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan Area Imam Bonjol.

Keywords: Organizational Culture, Discipline and Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan terima kasih atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini. Dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam segala keterbatasan penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memikirkan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari perhatian, bimbingan dorongan, bantuan, dan doa dari semua pihak. Dalam kesempatan ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta yang telah banyak berkorban, serta memberikan dukungan baik moral dan material selama penulis mengikuti perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing dan ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terima kasih sahabat-sahabat penulis Camelia, Dilla, Tia, Dila, Ayu, Indah, Dinda, dan Amira yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih Ikhsan Alfiqri Zein yang telah membantu saya dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyusunan skripsi ini.

Medan, Februari 2020

Penulis
Tri Gusmiarni

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	4
1.3.Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	4
1.3.1 Batasan Masalah	4
1.3.2 Rumusan Masalah.....	4
1.4.Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Tujuan Penelitian	5
1.4.2 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1.Landasan Teori	7
2.1.1. Kinerja.....	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	7
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	8
2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.4. Indikator Kinerja	15
2.1.2. Budaya Organisasi.....	18
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	18
2.1.2.2. Manfaat Budaya Organisasi.....	20
2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	21
2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi	22
2.1.3. Disiplin	22
2.1.3.1. Pengertian Disiplin.....	22
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin	24
2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin	25
2.1.3.4. Indikator Disiplin	29
2.2.Kerangka Konseptual.....	29
2.2.1. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.2. Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.2.3. Paradigma penelitian	32
2.3.Hipotesis	32

BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	33
3.1.Pendekatan Penelitian.....	33
3.2.Defenisi Operasional.....	33
3.2.1. Kinerja.....	34
3.2.2. Budaya Organisasi.....	34
3.2.3. Disiplin.....	35
3.3.Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.3.1. Tempat Penelitian.....	36
3.3.2. Waktu Penelitian.....	36
3.4.Populasi dan Sampel Penelitian.....	37
3.4.1 Populasi Penelitian.....	37
3.4.2 Sampel Penelitian.....	37
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5.1. Wawancara.....	38
3.5.2. Dokumentasi.....	38
3.5.3. Kuisisioner (Angket).....	38
3.5.3.1.Uji Validitas.....	39
3.5.3.2.Uji Reliabilitas.....	42
3.6.Teknik Analisis Data.....	44
3.6.1. Metode Regresi Linier Berganda.....	44
3.6.2. Pengujian Asumsi Klasik.....	45
3.6.2.1.Uji Normalitas.....	45
3.6.2.2.Uji Multikolinearitas.....	45
3.6.2.3.Uji Heterokedastisitas.....	46
3.6.3. Pengujian Hipotesis.....	46
3.6.3.1.Uji Parsial (t).....	46
3.6.3.2.Uji Simultan (f).....	47
3.6.3.3.Koefisien Determinasi.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Hasil Penelitian.....	49
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
4.1.2. Identifikasi Responden.....	50
4.1.2.1. Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.1.2.2.Distribusi Berdasarkan Usia.....	51
4.1.2.3.Distribusi Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
4.1.3.1.Variabel Budaya Organisasi.....	52
4.1.3.2.Variabel Disiplin.....	55
4.1.3.3.Variabel Kinerja Karyawan.....	58

4.1.4. Uji Asumsi Klasik	61
4.1.4.1.Uji Normalitas	61
4.1.4.2.Uji Heterokedastisitas	63
4.1.4.3.Uji Multikolinieritas	65
4.1.5. Regresi Linier Berganda.....	66
4.1.6. Uji Hipotesis	67
4.1.6.1.Uji Parsial (Uji t)	67
4.1.6.1.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	67
4.1.6.1.2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	68
4.1.6.2.Uji Simultan (Uji f)	69
4.1.6.3.Uji Determinasi	69
4.2. Pembahasan	70
4.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	70
4.2.2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	71
4.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	72
BAB V PENUTUP	74
5.1. Kesimpulan.....	74
5.2. Saran	74
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	75
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel III.1 Variabel Indikator Kinerja	34
Tabel III.2 Variabel Indikator Budaya Organisasi	35
Tabel III.3 Variabel Indikator Disiplin	35
Tabel III.4 Rincian dan Waktu Penelitian.....	37
Tabel III.5 Populasi Penelitian.....	38
Tabel III.6 Skala Likert	39
Tabel III.7 Uji validitas variabel Budaya Organisasi	40
Tabel III.8 Uji validitas variabel Disiplin	41
Tabel III.9 Uji validitas variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel III.10 Uji reliabilitas instrument penelitian	43
Tabel IV. 1 Skala Likert.....	49
Tabel IV. 2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel IV. 3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel IV. 4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel IV. 5 Tabel Skor Angket Variabel Budaya Organisasi.....	52
Tabel IV. 6 Tabel Skor Angket Variabel Disiplin.....	55
Tabel IV. 7 Tabel Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel IV. 8 Uji Multikolinearitas	65
Tabel IV. 9 Uji Regresi Linier Berganda	66
Tabel IV. 10 Hasil Pengujian Parsial (Uji t).....	67
Tabel IV. 11 Hasil Pengujian Parsial (Uji t).....	68
Tabel IV. 12 Hasil Pengujian Simultan (Uji f)	69
Tabel IV. 13 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
Gambar II.2 Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
Gambar II.3 Paradigma Penelitian.....	32
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	47
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	48
Gambar IV.1 Grafik Histogram	62
Gambar IV.2 Grafik Probability Plot	63
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan factor yang sangat penting untuk menentukan kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas sudah tentu menjadi pendukung utama dalam berdirinya sebuah perusahaan. Tidak ada satu perusahaan yang dapat berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai.

Sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur tentang cara pengadaan sumber daya manusia, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui pelaksanaan kegiatan manajerial dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Khair, 2017, hal. 18)

Suatu perusahaan mempunyai tujuan tertentu yang terstruktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa perusahaan mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Manajemen merupakan seni atau proses dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara berkesinambungan, yang terkait dengan pencapaian tujuan. (Daulay et al., 2017, hal. 6)

Meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan disiplin kerja dan budaya organisasi. Penerapan disiplin kerja ditunjukkan seperti mengantisipasi karyawan yang datang terlambat saat bekerja, dan lain-lain. Sedangkan budaya organisasi merupakan peran paling penting dalam pencapaian target perusahaan.

Seperti sebagaimana hubungan yang seharusnya terjadi di antara atasan dengan bawahan dan juga hubungan antara rekan kerja yang lainnya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja suatu hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Tika, 2010)

Terdapat banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satu factor diantaranya adalah budaya organisasi. Sutrisno (2010:2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Robbins (2007:62) menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar.(Soepeno et al., 2015)

Factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, karyawan yang memiliki sifat disiplin dalam dirinya maka karyawan tersebut memiliki keinginan untuk memajukan perusahaan tersebut. Disiplin menurut Waridin dan Masrukhin (2006:77) sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa

mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. (Arda, 2017)

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang ada di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol yaitu rendahnya kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan kurangnya tanggung jawab para karyawan terhadap pekerjaan mereka sendiri, hal ini dilihat dari beberapa karyawan yang menyuruh rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Budaya organisasi juga belum berjalan dengan baik karena rendahnya kemauan atau keagresifan karyawan untuk memenuhi target mesin *edc* yang telah ditetapkan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang kurang tanggap dalam memenuhi target terkait dengan mesin *edc* yang belum terpenuhi. Masih terdapat karyawan yang tidak menaati peraturan yang ada terkait standart berbusana di perusahaan, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang tidak memakai *name tag* dan karyawati yang tidak memakai *heels* saat bekerja.

Kemudian berdasarkan penelitian yang terkait dengan disiplin masih sering terjadinya karyawan yang terlambat masuk kantor setelah jam istirahat dan masih ada karyawan yang tidak ikut briefing pada pagi hari. Hal ini dilihat dari beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor dan beberapa karyawan yang tidak ikut briefing dengan beralasan malas atau sudah ada beberapa rekan tim yang sudah mewakili briefing pada pagi hari itu serta masih kurangnya kerja sama antara rekan kerja sehingga mereka lebih mengutamakan kepentingan pribadi.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin**

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.
2. Rendahnya kemauan atau keagresifan karyawan untuk memenuhi target mesin *edc* yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Masih terdapat karyawan yang tidak menaati peraturan yang ada terkait standart berbusana di perusahaan.
4. Kedisiplinan yang rendah dilihat dari sering terjadinya karyawan yang terlambat masuk kantor setelah jam istirahat dan masih ada karyawan yang tidak ikut briefing di pagi hari.

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan kajian identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada variabel budaya organisasi dan disiplin para karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol?

- c. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini yaitu :

- a. Manfaat teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya, yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

- b. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan terkait dengan budaya organisasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk masa kini dan masa yang akan datang

- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Sebagai salah satu acuan atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu (Fahmi, 2011)

Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. (Manik & Syafrina, 2016)

Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Prayogi et al., 2019)

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi. (Yusnandar et al., 2020)

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang. (Arianty, 2014)

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017)

Menurut Wibowo (2013) Menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019)

2.1.1.2 Tujuan & Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja maka pihak manajemen sulit untuk mengetahui performa setiap karyawan yang ada di perusahaan atau organisasi. Adapun menurut Kasmir dalam bukunya (Kasmir, 2016, hal. 196) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan system yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera dilakukan perbaikan, baik terhadap system yang digunakan maupun pada karyawan itu sendiri.
2. Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karir, hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, tujuannya untuk kebutuhan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar lebih baik lagi.
5. Penyesuaian kompensasi, artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.
6. Inventori kompetensi pegawai, dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh

karyawan. artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawan.

7. Kesempatan kerja adil, dengan melakukan system kerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengokersi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik.
9. Budaya kerja, artinya dengan penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak akan bekerja dengan seenaknya, akan tetapi berusaha meningkatkan kinerjanya.
10. Menerapkan sanksi, disamping meberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999) dalam buku (Sutrisno, 2013, hal 176) yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi merupakan ukuran baik buruknya kinerja dalam perusahaan. Dikatakan efektif apabila tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan

jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Otoritas dan tanggung jawab merupakan hak dan kewajiban dari seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.
3. Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.
4. Inisiatif merupakan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016, hal. 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemauan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik , demikian sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap seseorang memiliki karakter yang berbeda-beda. Semakin seseorang memiliki karakter kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik pula.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya baik otoriter ataupun demokratis.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan ini biasanya mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan baik demikian sebaliknya. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa disiplin waktu dan peraturan. Disiplin harus di selingi dengan adanya sanksi yang mengikat, hal ini dengan memberikan peringatan, sanksi harus segera, sanksi harus konsisten, dan sanksi harus impersonal (Mangkunegara, 2017, hal 131)

William Stern dalam Mangkunegara (2010 : 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. 1) Faktor Individu Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi 2) Faktor Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. (Muis et al., 2018)

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
Yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
- b. Kuantitas kerja
Yaitu terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “extra”
- c. Keandalan kerja
Yaitu terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.
- d. Sikap
Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama. (Jufrizen, 2016)

Terdapat indikator kinerja menurut Robert L Mathis dan Jhon H. Jackson (2001:378) sebagai berikut :

- a. Kualitas pelayanan : setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- b. Kuantitas pekerja : Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

- c. Ketepatan waktu : Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkan tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- d. Kehadiran : suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja

seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

- e. Kemampuan bekerja sama : Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya. (Andesta, 2015)

Indikator Kinerja/ dimensi kinerja menurut Kasmir (2016:208-210) yaitu:

- a. Kualitas. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
- b. Kuantitas. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- c. Waktu (jangka waktu). untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaannya.
- d. Penekanan Biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
- e. Pengawasan. Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
- f. Hubungan antar Karyawan. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan atar pimpinan. (Manik & Syafrina, 2016)

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut juga budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasidalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi (Kilman dkk., 1998 dalam buku Sutrisno, 2013 hal. 2)

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu, dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Budaya organisasi juga membentuk dan mengendalikan perilaku dalam keorganisasian. Budaya organisasi mempengaruhi cara individu merespon dan menafsirkan segala situasi dan permasalahan yang ada didalam organisasi. (Bismala et al., 2017, hal. 138)

Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Luthans (2011) berpendapat bahwa: “Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari”. (Andayani & Tirtayasa, 2019)

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Ainanur & Tirtayasa, 2018)

Each person should behave in accordance with the prevailing culture accepted in his neighborhood. McKenna and Beech (2000) suggest that an organizational culture is a set of values accepted as right, which helps an individual in the organization to understand which the actions are acceptable and which actions are unacceptable. (Jufrizen et al., 2018)

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

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota

organisasi. Luthans (2006) menyatakan bahwa: "Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya." (Jufrizen, 2017)

Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. (Wahyudi & Tupti, 2019)

Donnelly dalam Soetopo (2010:123) budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi. (Manik & Syafrina, 2016)

2.1.2.2 Manfaat Budaya Organisasi

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robins (1993) dalam buku (Sutrisno, 2010, hal. 27), sebagai berikut :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam system dan kegiatan yang ada dalam organisasi.

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

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat harus ditumbuhkan. Suyono (2004: 55) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Kepemimpinan, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan .
2. Komunikasi, proses komunikasi harus harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya (kebiasaan-kebiasaan) yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi.
3. Motivasi, motivasi merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif,

dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.
(Yudhaningsih, 2011)

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Riset terbaru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang bersamasama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi, (Robbins, 2003) yang dikenal sebagai indikator budaya organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi Hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang – orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukurannya individu.
- f. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- g. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik. (Gultom, 2014)

2.1.3 Disiplin

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

Singodimedjo (2000) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2009, hal 86)

Labor discipline is the operative functions of service management is most important because the more disciplined the higher employee job performance good dicapai. Disiplin reflects a person's sense of responsibility towards the tasks given. (Farisi & Fani, 2019)

Menurut Rivai (2009:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Davis dalam Sinambela (2016:334) disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. (Manik & Syafrina, 2016)

Menurut (Mangkunegara, 2012) menyatakan bahwa disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. (Arif et al., 2020)

Menurut Siagian (2009) pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Jufrizen, 2018)

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Tanjung, 2015)

Discipline is respect for the rules and regulations of the company, which is inside of the employees, which caused it to adjust to volunteer on company rules and regulations (Sutrisno, 2009), Thus when the rules or regulations that exist in the company are overlooked, or often violated, and the employees have a poor work discipline. (Arif et al., 2019)

Handoko, (2005) ,Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. (Faustyna & Jumani, 2015)

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpentingnya karena semakin baik dan disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Siswadi, 2016)

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin

Tujuan utama disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah untuk kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin,

peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. (Jufrizen, 2016)

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. (Azhar et al., 2020)

Menurut Edy Sutrisno (2009), disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. (Basari, 2015)

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin

Asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala

peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpaldengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- b. Ada tidaknya keteladana pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasnya pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Contoh kebiasaan-kebiasaan yang positif antara lain: saling menghormati, melintarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan

karyawan dalam pertemuanpertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018 : 20-21) adalah faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan, faktor pengawasan, faktor lingkungan dan faktor sanksi hukuman. (Farisi et al., 2020)

2.1.3.4 Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2006:194) ada 8 indikator kedisiplinan antara lain adalah :

a. Tujuan dan kemampuan :

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan :

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa :

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan

karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan :

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat :

Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi hukuman :

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. Ketegasan :

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan kemanusiaan :

Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik. (Arda, 2017)

2.2 Kerangka Konseptual

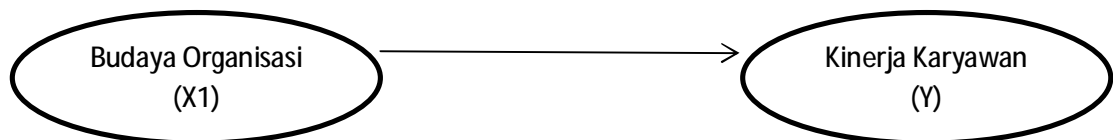
Kerangka konseptual adalah merupakan unsur bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan sintesa antara berbagai variabel yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi didalam perusahaan merupakan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan, dimana kebiasaan-kebiasaan ini mengatur semua hal yang berlaku dan diterima seluruh karyawan dan yang pastinya harus dipatuhi oleh seluruh karyawan yang ada di perusahaan.

Susanto (2006: 109) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. (Alindra, 2015)

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Manik & Syafrina, 2016) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



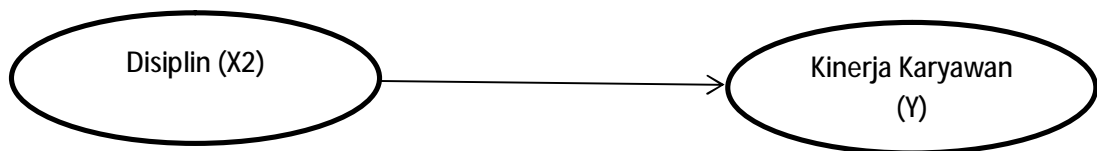
Gambar II.1 Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Pentingnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja/produktivitas karyawan dikemukakan oleh Musanef (2002:116) yang berpendapat bahwa : “Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip yang lainnya, artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik – baiknya”.

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan. Disiplin adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2006:193). Jadi seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. (Arda, 2017)

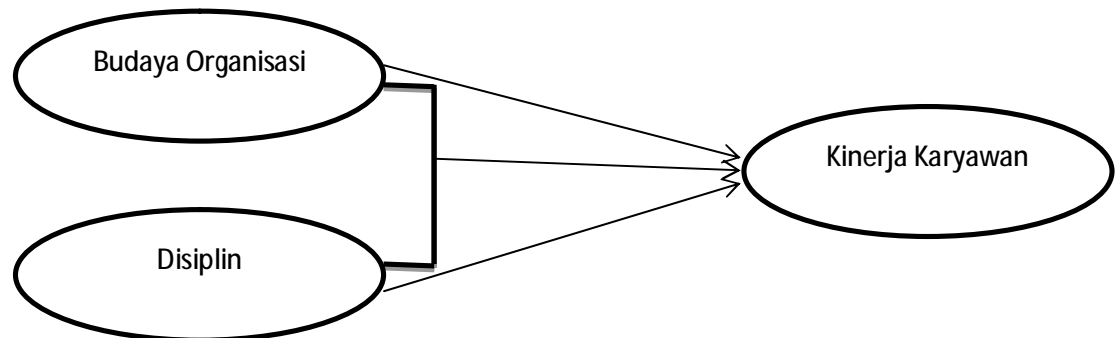
Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arda, 2017) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.2 Hubungan dengan Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sari, 2017) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol
- H₂ : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol
- H₃ : Budaya organisasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya penelitian mengkaji sesuatu tidak mendalam atau permukaan saja, dengan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat.

Menurut Sugiyono (2009, hal. 14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut penelitian assosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional terdapat 3 variabel yang akan diteliti antara lain :

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. (Manik & Syafrina, 2016)

Tabel III.1
Variabel Indikator Kinerja (Y)

NO	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Ketepatan Waktu
4.	Efektivitas
5.	Hubungan Antar Perseorangan

Sumber : Robert L Mathis dan Jhon H. Jacson (2011:378) dalam (Andesta, 2015)

3.2.2 Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut juga budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasidalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa

organisasi dan jiwa para anggota organisasi (Kilman dkk., 1998 dalam buku Sutrisno, 2013 hal. 2)

Tabel III.2
Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Indikator
1.	Inovasi dan Pengambilan Resiko
2.	Perhatian Terhadap Detail
3.	Orientasi Hasil
4.	Orientasi Individu
5.	Orientasi Tim
6.	Keagresifan
7.	Stabilitas

Sumber : Robbins (2003) dalam (Gultom, 2014)

3.2.3 Disiplin (X2)

Singodimedjo (2002) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2009 hal. 86)

Tabel III.3
Variabel Disiplin (X2)

No	Indikator
1.	Tujuan dan Kemampuan
2.	Teladan Pimpinan
3.	Balas Jasa
4.	Keadilan
5.	Waskat
6.	Sanksi Hukuman
7.	Ketegasan
8.	Hubungan Kemanusiaan

Sumber : (Hasibuan, 2000 hal.194)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol yang beralamat jl. Imam Bonjol No. 7, Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2019 sampai bulan Desember 2019, dengan rincian kegiatan penelitian tersebut dibawah ini.

Table III.4
Rincian dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/ Minggu																											
		Des				Jan				Feb				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																										
2	Pengajuan Judul			■																									
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal													■															
5	Pengumpulan Data																■	■											
6	Penyusunan Skripsi																■	■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																									■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																												■
9	Penyempurnaan skripsi dan penulisan jurnal																												■

Sumber : Data Penelitian 2019-2020

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2009, hal. 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

Table III.5
Populasi Penelitian

No.	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1.	Business Area	8
2.	Support Area	11
3.	Micro Banking Cluster	24
4.	Consumer Loan	24
5.	Teller	8
6.	Costumer Service (CS)	7
7.	Cabang	6
Jumlah		88

Sumber : PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Medan Imam Bonjol

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2009, hal. 118) mendefinisikan 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.

Dalam penentuan sampel, penulis menggunakan sampel jenuh yaitu dengan mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 88 karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Medan Imam Bonjol

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

3.5.1 Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden Siregar (2016, hal. 130).

Untuk mendapatkan data peneliti melakukan tanya jawab dengan pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol dibagian divisi SDM (Sumber Daya Manusia) yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan dan absensi pegawai.

3.5.3 Angket (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket/kuesioner, yaitu pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk mengetahui pendapat responden tentang suatu variable yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol. Dalam menyebarkan questioner jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Table III.6 Skala Likert

ITEM	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Untuk menguji apakah instrument yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan data dan ketelitian. Instrument dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Berikut Rumus yang digunakan untuk uji Validitas:

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

Sugiyono (2016, hal. 183)

Dimana :

n : Jumlah responden

x : Skor variabel (jawaban responden)

y : Skor total variabel untuk responden n

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
 2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).
- 1) Uji Validitas variabel Budaya Organisasi (X_{ij})

Tabel III.7

Uji Validitas variabel Budaya Organisasi (X_{ij})

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,521 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2.	0,581 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3.	0,509 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4.	0,508 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5.	0,408 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6.	0,627(positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7.	0,729 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8.	0,463 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9.	0,777 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10.	0,606 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
11.	0,500 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
12.	0,594 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid

13.	0,497 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
14.	0,504 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 14 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan variabel budaya organisasi dikatakan valid.

2) Uji Validitas Disiplin (X \square)

Tabel III.8

Uji Validitas variabel Disiplin (X \square)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,516 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2.	0,407 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3.	0,528 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4.	0,490 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5.	0,676 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6.	0,620 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7.	0,703 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8.	0,697 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9.	0,575 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10.	0,473 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
11.	0,533 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
12.	0,608 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
13.	0,415 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
14.	0,548 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
15.	0,535 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
16.	0,454 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 16 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan variabel disiplin dikatakan valid.

3) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel III.9

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,443 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2.	0,683 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3.	0,529 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4.	0,671 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5.	0,659 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6.	0,695 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7.	0,750 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8.	0,760 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9.	0,463 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10.	0,780 (positif)	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2020

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

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. (Syofian Siregar, 2012, hal. 173).

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \left[\frac{\sum ab^2}{a1^2} \right] \right]$$

Sugiyono (2016, hal. 132)

Dimana :

- n : Jumlah sampel
 X : Nilai skor yang dipilih
 $\alpha 1^2$: Varians total
 $\sum ab^2$: Jumlah varians butir
 k : Jumlah butir pertanyaan
 r : koefisien reliabilitas instrument

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabel menurut (Siregar, 2012, hal.175) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0.6 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0.6 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel III.10

Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,829	0,60	Reliabel
Disiplin (X ₂)	0,841	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,845	0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2020

Berdasarkan tabel uji reabilitas instrument variabel penelitian diatas dengan dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reabilitas yang berbeda-beda dengan nilai *cronbach's alpha* pada variabel X₁ = 0,829 > 0,6 variabel X₂ = 0,841 >

0,6 dan variabel Y cronbach's alpha = 0,845 > 0,6. Maka instrument dalam penelitian ini memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara varabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu. (Yamin, 2011, hal.29). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal.230)

Dimana :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1, b_2 : Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Disiplin Kerja

E : Error term

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya melebihi dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. (Basuki dan Prawoto, 2016, hal. 57).

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinieritas yang kuat antar variabel bebas. (Juliandi et al., 2014)

Uji multikolinieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*).

Pendeteksian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujianya yaitu apabila nilai $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai $VIF > 10$

maka asumsi tersebut mengandung multikolinieritas. (Basuki dan Prawoto, 2016, hal. 61).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

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

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

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel disiplin terhadap kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus :

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

Sugiyono (2016, hal. 184)

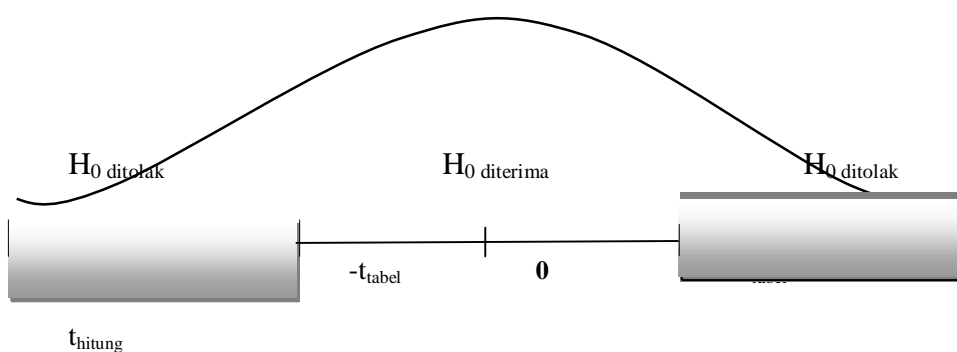
Dimana :

- t : t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}
 r : Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y

n : Jumlah sampel

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan



Gambar III. 1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

3.6.3.2 Uji F (Simulation)

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 (2016, hal. 192)

Dimana :

F_h : Tingkat Signifikan

R^2 : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel independen

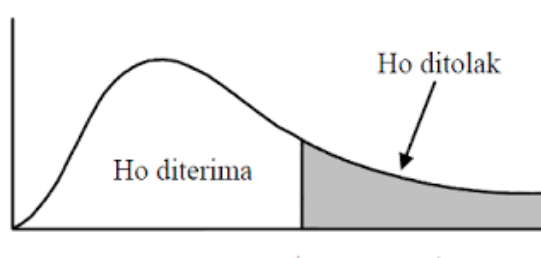
n : Jumlah anggota sampel

Menguji hipotesis dengan Uji F. maka hipotesis yang hendak diuji adalah :

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Maka menandakan adanya pengaruh signifikan model regresi model regresi linear yang diperoleh

sehingga mengakibatkan signifikan pula pengaruh dari variable-variabel bebas secara simultan terhadap variable terikat.

- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi linear berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variable-variabel bebas secara simultan terhadap variable terikat.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel pelatihan dan variabel kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016, hal. 184)

Dimana :

D : Koefisien determinasi Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

r^2 : Nilai kolerasi berganda

100% : Persentase kontribusi

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Pendekatan tersebut adalah pendekatan dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain.

Penelitian ini menjadikan pengolahan data dengan menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 40 butir pernyataan dimana variabel budaya organisasi (X_1) didalamnya terdapat 14 butir pernyataan, variabel disiplin (X_2) didalamnya terdapat 16 butir pernyataan dan variabel kinerja karyawan (Y) yang didalamnya terdapat 10 butir pernyataan. Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 88 orang pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol sebagai sampel penelitian dan menggunakan metode skala *Likert*.

Ketentuan skala *Likert* berlaku dalam menghitung variabel budaya organisasi (X_1), disiplin (X_2) dan kinerja karyawan (Y), Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.1
Skala Likert**

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

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 94)

4.1.2 Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol yang terdiri dari beberapa identitas baik usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel IV.2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	44	50.0	50.0	50.0
Perempuan	44	50.0	50.0	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 88 responden terdapat 44 orang (50,0%) laki-laki dan 44 orang perempuan (50,0%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol seimbang antara laki-laki dan perempuan.

4.1.2.2 Usia

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	22	25.0	25.0	25.0
	31-40 Tahun	38	43.2	43.2	68.2
	41-50 Tahun	27	30.7	30.7	98.9
	>51 Tahun	1	1.1	1.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 88 responden terdapat responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 22 orang atau 25,0%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 38 orang atau 43,2%, responden yang berusia 42-50 tahun sebanyak 27 orang atau 30,7% dan yang berusia lebih dari 51 tahun sebanyak 1 orang atau 1,1%.

4.1.2.3 Pendidikan Terakhir

Tabel IV.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	12	13.6	13.6	13.6
	S1 (Strata 1)	76	86.4	86.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas terdapat 12 orang karyawan lulusan Diploma (13,6%), terdapat 76 orang lulusan S1 (86,4%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol lebih banyak lulusan S1 (Strata 1).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu budaya organisasi (X_1), disiplin (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Deskripsi pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

4.1.3.1 Variabel Budaya Organisasi

Tabel IV.5
Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X_1)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	31,8	53	60,2	5	5,7	2	2,3	0	0	88	100
2	28	31,8	49	55,7	8	9,1	3	3,4	0	0	88	100
3	26	50,0	44	50,0	16	18,2	2	2,3	0	0	88	100
4	25	28,4	45	51,1	15	17,0	3	3,4	0	0	88	100
5	28	31,8	51	58,0	9	10,2	0	0	0	0	88	100
6	33	37,5	42	47,7	12	13,6	1	1,1	0	0	88	100
7	29	33,0	52	59,1	6	6,8	1	1,1	0	0	88	100
8	27	30,7	53	60,2	7	8,0	1	1,1	0	0	88	100
9	36	40,9	42	47,7	10	11,4	0	0	0	0	88	100
10	36	40,9	43	48,9	9	10,2	0	0	0	0	88	100
11	33	37,5	46	52,3	9	10,2	0	0	0	0	88	100
12	37	42,0	45	51,1	6	6,8	0	0	0	0	88	100
13	34	38,6	47	53,4	7	8,0	0	0	0	0	88	100
14	32	36,4	51	58,0	5	5,7	0	0	0	0	88	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2020

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel budaya organisasi (X_1)

diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan

cepat dan aman, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 53 orang (60,2%).

2. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 49 orang (55,7%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan selalu dirutut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (50,0%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan pihak manajemen perusahaan selalu menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan karyawan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (51,1%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju 51 orang (58,0%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju 42 orang (47,7%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju 52 orang (59,1%).

8. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju 53 orang (60,2%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju 42 orang (47,7%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan loyalitas karyawan terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju 43 orang (48,9%).
11. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju 46 orang (52,3%).
12. Jawaban responden mengenai pernyataan dalam bekerja karyawan berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju 45 orang (51,1%).
13. Jawaban responden mengenai pernyataan perusahaan ini melakukan acara family gathering secara rutin, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju 47 orang (53,4%).
14. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan merasa nyaman dengan kondisi organisasi saat ini, menunjukkan bahwa lebih banyak responden menjawab setuju 51 orang (58,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang budaya organisasi (X_1) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 53 orang (60,2%) pada pernyataan pertama tentang pimpinan mendorong karyawan unruk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman.

4.1.3.2 Variabel Disiplin

Tabel IV.6
Skor Angket Variabel Disiplin (X_2)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	59	67,0	28	31,8	1	1,1	0	0	0	0	88	100
2	49	55,7	35	39,8	3	3,4	1	1,1	0	0	88	100
3	45	51,1	41	46,6	2	2,3	0	0	0	0	88	100
4	37	42,0	48	54,5	3	3,4	0	0	0	0	88	100
5	49	55,7	36	40,9	3	3,4	0	0	0	0	88	100
6	38	43,2	48	54,5	2	2,3	0	0	0	0	88	100
7	39	44,3	45	51,1	4	4,5	0	0	0	0	88	100
8	35	39,8	48	45,5	5	5,7	0	0	0	0	88	100
9	37	42,0	50	56,8	1	1,1	0	0	0	0	88	100
10	37	42,0	49	55,7	2	2,3	0	0	0	0	88	100
11	30	34,1	56	63,6	2	2,3	0	0	0	0	88	100
12	41	46,6	43	48,9	4	4,5	0	0	0	0	88	100
13	29	33,0	49	55,7	10	11,4	0	0	0	0	88	100
14	29	33,0	55	62,5	3	3,4	1	1,1	0	0	88	100
15	32	36,4	53	60,2	2	2,3	1	1,1	0	0	88	100
16	35	39,8	48	54,5	3	3,4	2	2,3	0	0	88	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2020

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel disiplin (X_2) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 59 orang (67,0%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas tugas dan pekerjaan mereka, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (55,7%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan memberikan perhatian terhadap karyawannya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (51,1%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan sudah bersikap adil terhadap karyawannya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (54,5%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan sudah cukup memuaskan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (55,7%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan pemberian kompensasi terhadap karyawan sudah tepat waktu, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (54,5%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan para karyawan diperlakukan sama tanpa membedakan jabatan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang (51,1%).

8. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan sudah bersikap adil dalam mengambil keputusan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (45,5%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan selalu mengontrol pekerjaan para karyawannya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (56,8%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan selalu mengontrol kendala-kendala yang dihadapi para karyawan dalam melakukan pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju 49 orang (55,7%).
11. Jawaban responden mengenai pernyataan sanksi hukuman diberikan perusahaan kepada setiap karyawan yang melanggar peraturan sudah sesuai, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju 56 orang (63,6%).
12. Jawaban responden mengenai pernyataan adanya sanksi hukuman di perusahaan membuat karyawan lebih disiplin terhadap peraturan yang sudah ada, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju 43 orang (48,9%).
13. Jawaban responden mengenai pernyataan deadline yang diberikan terhadap tugaskaryawan sudah optimal, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 49 orang (55,7%).

14. Jawaban responden mengenai pernyataan pimpinan memberikan sanksi sesuai kesepakatan bersama, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 55 orang (62,5%).
15. Jawaban responden mengenai pernyataan hubungan pimpinan terhadap karyawan sudah harmonis, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 53 orang (60,2%).
16. Jawaban responden mengenai pernyataan adanya empati yang tinggi antara karyawan dan pimpinan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 48 orang (54,5%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang disiplin (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 55 orang (62,5%) pada pernyataan ke 14 tentang pimpinan memberikan sanksi sesuai kesepakatan bersama.

4.1.3.3 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel IV.7
Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	46,6	46	52,3	1	1,1	0	0	0	0	88	100
2	49	55,7	36	40,9	3	3,4	0	0	0	0	88	100
3	48	54,5	37	42,0	3	3,4	0	0	0	0	88	100
4	38	43,2	49	55,7	1	1,1	0	0	0	0	88	100
5	28	31,8	57	64,8	3	3,4	0	0	0	0	88	100
6	37	42,0	49	55,7	2	2,3	0	0	0	0	88	100
7	29	33,0	51	58,0	3	3,4	5	5,7	0	0	88	100
8	30	34,1	49	55,7	3	3,4	6	6,8	0	0	88	100

9	32	36,4	56	63,6	0	0	0	0	0	0	88	100
10	37	42,0	45	51,1	6	6,8	0	0	0	0	88	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2020

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel kinerja karyawan (Y)

diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang (52,3%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan karyawan setiap harinya di perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (55,7%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan skill yang dimiliki karyawan sesuai dnegan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan karyawan saat ini, , menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (54, 5%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 49 orang (55,7%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (64,8%).

6. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 49 orang (55,7%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan penyelesaian tugas/ pekerjaan karyawan lakukan dengan cepat, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 51 orang (58,0%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP dan menyelesaikannya sesuai dengan deadline yang ditentukan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 49 orang (55,7%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan dapat membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan kinerja serta produktivitas perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 56 orang (63,3%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan selalu menjalin hubungan baik kepada setiap para karyawan di perusahaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang (51,1%).

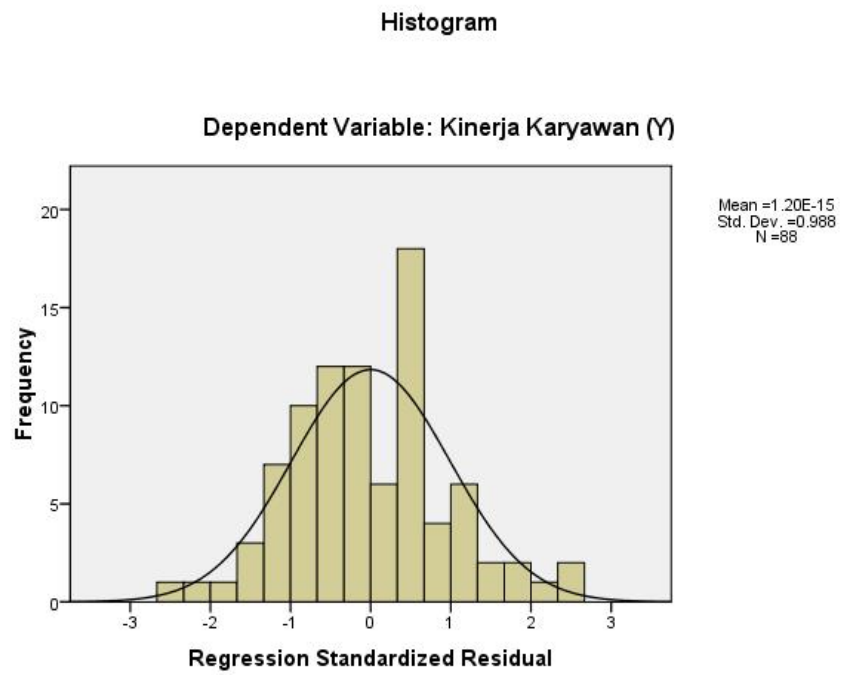
Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang kinerja karyawan (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (64,8%) pada pernyataan ke lima tentang karyawaaan taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

4.1.4 Teknik Analisis Data

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan data yang telah diolah dideskripsikan sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas (kehandalan) yang baik. Data-data yang sudah di analisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk ditarik kesimpulannya.

4.1.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat apakah suatu variabel berdistribusi normal dapat dilakukan dengan pendekatan histogram dan *probability plot*. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian dengan menggunakan grafik histogram dan *probability plot* sebagai berikut :

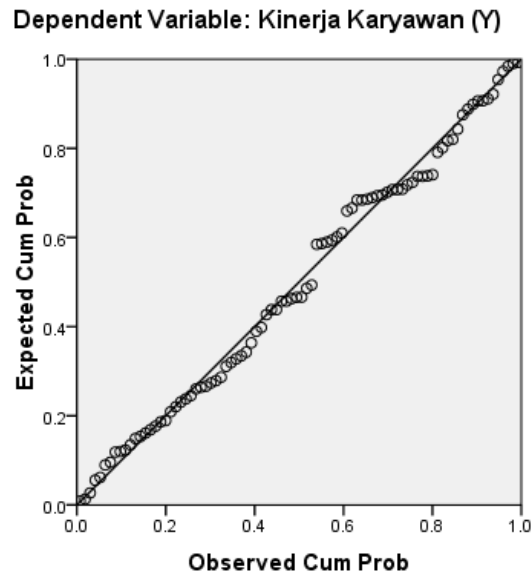


Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar grafik histogram diatas memperlihatkan bahwa distribusi data mengikuti kurva bentuk lonceng tidak condong kekanan dan kekiri dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Gambar IV.2
Grafik Probability Plot

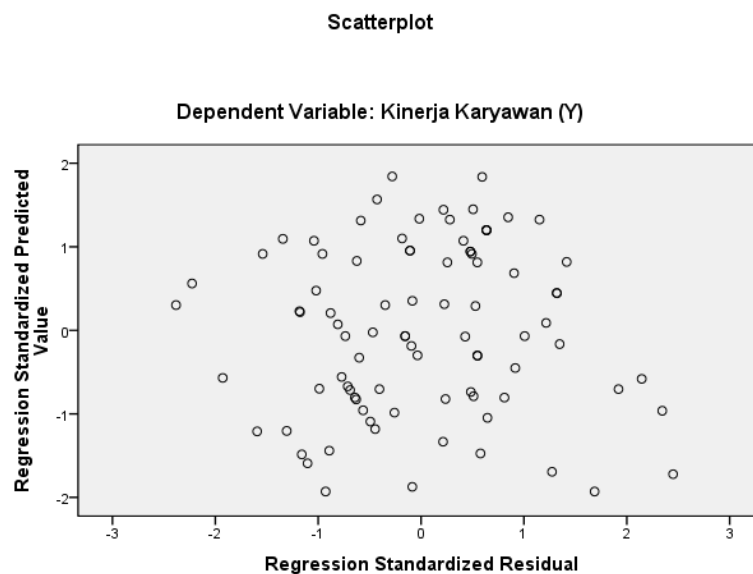
Berdasarkan gambar uji probability plot di atas mengidentifikasi bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian ini semuanya berdistribusi normal.

4.1.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan. Model regresi yang

baik adalah apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain nilainya tetap atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas dapat menggunakan metode grafik scatter plot.

Adapun dasar dalam pengambilan data heterokedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang membentuk pada posisi yang jelas dan titik-titik menyebar diatas maupun

dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas pada variabel penelitian terpenuhi.

4.1.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity* statistik. Uji ini dinyatakan multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance*, jika nilai *tolerance* < 1,0. Untuk mengetahui uji ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.8
Uji Multikolonearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.197	6.096		2.329	.002		
Budaya Organisasi	.222	.072	.300	3.078	.003	.970	1.031
Disiplin	.232	.073	.309	3.175	.002	.970	1.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Berdasarkan data tabel uji multikolinearitas diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni budaya organisasi dan disiplin memiliki nilai *collinearity statistic tolerance* sebesar 0,970. Nilai tersebut dapat dirtikan dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini pada nilai *tolerance* < 1,0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian ini.

4.1.5 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk keperluan penelitian untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.9
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.197	6.096		2.329	.002
Budaya Organisasi	.222	.072	.300	3.078	.003
Disiplin	.232	.073	.309	3.175	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Berdasarkan data tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor pada variabel bebas yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 14,197 + 0,222X_1 + 0,232X_2 + e$$

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan disiplin (X_2) dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja pegawai (Y) adalah 14,197.

2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,222 yang berarti menunjukkan apabila budaya organisasi yang dilaksanakan dalam suatu perusahaan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X_2) sebesar 0,232 yang berarti menunjukkan bahwa apabila karyawan menaati peraturan atau disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas budaya organisasi dan disiplin memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan maupun pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja karyawan.

4.1.6. Uji Hipotesis

4.1.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

4.1.6.1.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.10
Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.197	6.096		2.329	.002
Budaya Organisasi	.222	.072	.300	3.078	.003
Disiplin	.232	.073	.309	3.175	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Dari tabel IV.11 diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $t_{hitung} 3,078 > t_{tabel} 1,987$ (sig 0,003), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

4.1.6.1.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.11
Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.197	6.096		2.329	.002
	Budaya Organisasi	.222	.072	.300	3.078	.003
	Disiplin	.232	.073	.309	3.175	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Dari tabel IV.12 diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $t_{hitung} 3,175 > t_{tabel} 1,662$ (sig 0,02), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

4.1.6.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.12
Hasil Pengujian Simultan (Uji f)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.469	2	140.235	11.834	.000 ^a
	Residual	1007.304	85	11.851		
	Total	1287.773	87			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah (SPSS 20) 2020

Nilai F pada tabel IV.13 diatas adalah $11,834 > F_{\text{tabel}} 3,10$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

4.1.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.13
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.199	3.44247

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah (SPSS 20) 2020

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi terlihat bahwa nilai R square yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,218 atau 21,8%. Hal ini berarti bahwa 21,8% diberikan kepada variabel budaya organisasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 78,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank

Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,078 dan t_{tabel} sebesar 1,987. Dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila budaya organisasi yang dimiliki perusahaan dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018) mengemukakan budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Manik & Syafrina, 2016) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol, artinya jika budaya organisasi berjalan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,175 dan t_{tabel} sebesar 1,662. Dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,02 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila komunikasi yang terjadi dalam perusahaan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Faustyna & Jumani, 2015) disiplin kerja adalah suatu perilaku karyawan yang mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Arda, 2017) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian disiplin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol, artinya jika para karyawan disiplin maka akan meningkat pula kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol

Budaya organisasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 11,834 dan F_{tabel} sebesar 3,10. Dengan artian bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol. Hal ini berarti menandakan bahwa apabila budaya organisasi

yang dimiliki perusahaan sejalan dengan perilaku dan tindakan karyawan serta disiplin para karyawan yang terjadi dalam perusahaan terkait masalah tugas maupun diluar tugas berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017) kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Sari, 2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian budaya organisasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol, artinya jika budaya organisasi dan disiplin dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,078 dan t_{tabel} sebesar 1,662.
2. Disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,175 dan t_{tabel} sebesar 1,662.
3. Budaya organisasi dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol dengan nilai F_{hitung} sebesar 11,851 dan F_{tabel} sebesar 3,10 dengan probabilitas $sig\ 0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya budaya organisasi yang ada dalam perusahaan selalu berjalan dengan baik terkait menginformasikan keberhasilan dalam pekerjaan kepada para karyawan.

2. Sebaiknya para pemimpin di setiap divisi lebih memperhatikan pekerjaan terkait dengan peraturan yang telah ditetapkan dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan di perusahaan.
3. Kinerja karyawan yang ada di perusahaan dapat dibentuk melalui budaya organisasi dan disiplin yang baik, sebab dengan adanya kedua faktor tersebut dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya dibatasi dengan 2 variabel yaitu budaya organisasi dan disiplin yang memiliki teori terbatas.
2. Adanya keterbatasan terkait dengan penggunaan kuisioner yang terkadang tidak menunjukkan jawaban berdasarkan kenyataan atau keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Alindra, A. I. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. *Jurnal Ilmu Keolahragaan*, 1–10.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Andesta, M. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dorak Di Kabupaten Kepulauan Meranti. *Journal Economy and Business*, 2, 1–15. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150. <https://doi.org/10.4324/9781315853178>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Basari, I. (2015). Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Centra Multi Karya Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1–25.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Pemulisan Ilmiah Aqli.

- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Pemulisan Ilmiah Aqli.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 175–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamamadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. S. P. Hasibuan (ed.); Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen & Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent LECTURERS ' Job Satisfaction , Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In The City Of Medan. *Proceeding*

1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018, 179–186.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 11th ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 30–39.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumentik*, 2(1), 14–25.
- Prawatya, D. A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi. *Journal of Management*, 1, 323–331.
- Prayogi, A. M., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Sari, N. N. P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. *Jurnal Fisip*, 4(2), 1–15. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/viewFile/14541/14093>
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.

- Soepeno, D., Taroreh, R., & Sumaki, W. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 538–549.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (K. P. Utama (ed.)). Jakarta: Kencana.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tika, M. P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio*: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 40–50. <https://doi.org/10.1177/1352458509356368>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>