

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

WINDA ELVIRA
NPM 1305160658



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

ABSTRAK

Winda Elvira, NPM 1305160658. Pengaruh Budaya Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Skripsi. 2017

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Sampel yang diambil berjumlah 55 orang. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, studi dokumentasi dan *Questioner* (Angket). Data menggunakan metode Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t (uji parsial), Uji f (uji simultan), dan Koefisien Determinasi dengan bantuan software IBM *Statistic* SPSS 22. Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $2,419 > t\text{-tabel } 2,006$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung $7,216 > t\text{-tabel } 2,006$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ dapat disimpulkan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji simultan F hitung $46,262 > F\text{ tabel } 3,18$ dan mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan secara simultan Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT dan shalawat serta salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW atas berkah dan ridho-Nya telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Didalam penulisan skripsi ini peneliti telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun peneliti menyadari banyak kekeurangan didalamnya, untuk itu peneliti dengan rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya menambah kesempurnaan penulisan ini dari semua pihak.

Dalam persiapan peneliti ini, peneliti banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk . untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah peneliti untuk mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada Ayahanda Giyarno dan Ibu saya Yusri Elis yang tiada henti-hentinya memberikan cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada Peneliti serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan Peneliti. Tak lupa kepada kakak peneliti Ayu Fira Anggraini,S.Tr.Keb , dan adik-adik Yeni Sundari , Ririn Saputri, Bunayya Humaliza yang selalu mampu memotivasi peneliti dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku wakil dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta selaku Dosen Pembimbing peneliti yang telah memberikan waktu luang untuk membimbing dan memberikan banyak arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikanskripsi ini dengan baik dan benar.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar SE, MM Selaku Dosen Penasehat Akademik kelas Manajemen B Siang stambuk 2013.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
10. Seluruh pegawai Biro Administrasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dan menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.

11. Kepada Pimpinn dan Seluruh Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus medan yang memberikan data dan informasi yang dibutuhkan untuk skripsi ini.
12. Teman – teman seperjuangan di kelas B Manajemen Siang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2013 Khususnya teman terbaik peneliti yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi.
13. Dan terimakasih banyak kepada pihak – pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya bagi rekan-rekan mahasiswa dan bagi pembaca umumnya. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuannya selama ini, semoga dapat menjadi amal kebaikan di hadapan-Nya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2017

Peneliti

WINDA ELVIRA
1305160658

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teori	6
1. Kinerja	6
a. Pengertian Kinerja	6
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	7
c. Indikator Kinerja	9
2. Budaya Kerja	10
a. Pengertian Budaya Kerja	10
b. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja.....	11
c. Indikator Budaya Kerja	12
3. Kemampuan Kerja	14
a. Pengertian Kemampuan Kerja	14
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	15
c. Indikator Kemampuan Kerja	16
B. Kerangka Konseptual.....	16
1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja	17
2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja	18
3. Pengaruh Budaya Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja	19
C. Hipotesis.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	21
A. Pendekatan Penelitian	21
B. Definisi Operasional.....	21
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
D. Populasi dan Sampel	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
1. Observasi	25

2. Wawancara	25
3. Quesioner	25
a. Uji Validitas	26
b. Reliabilitas	29
F. Teknik Analisis Data	30
1. Uji Asumsi Klasik	30
a. Uji Normalitas	30
b. Uji Multikolonieritas	31
c. Uji Heterokedastisitas	31
2. Regresi Linier Berganda	32
3. Uji Hipotesis	32
a. Uji t (Uji Parsial)	32
b. Uji F (Uji Simultan)	33
4. Koefisien Determinasi	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Deskripsi Data	35
1. Identitas Responden	35
2. Analisis Variabel Penelitian	37
3. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Multikolonieritas	43
c. Uji Heterokedastisitas	44
4. Regresi Linier Berganda	46
5. Pengujian Hipotesis	47
a. Uji t (Uji Parsial)	47
b. Uji F (Uji Simultan)	49
6. Koefisien Determinasi	51
B. Pembahasan	52
1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja	52
2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja	52
3. Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR JURNAL

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Hubungan Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan	17
Gambar II-2 Hubungan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan	18
Gambar II-3 Kerangka konseptual	19
Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas P-Plot	43
Gambar IV-2 Hasil Uji Heterokedastisitas	45

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja.....	22
Tabel III-2 Indikator Budaya Kerja	22
Tabel III-3 Indikator Kemampuan Kerja	23
Tabel III-4 Waktu Penelitian	23
Tabel III-5 Daftar Sampe Penelitian	25
Tabel III-6 Skala Likerts	26
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja	27
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja	28
Tabel III-9 Hasil Uji Validitas Kinerja	28
Tabel III-10 Hasil Uji Reliabilitas	30
Tabel IV-1 Skala Likert	35
Tabel IV-2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel IV-3 Responden berdasarkan Usia	36
Tabel IV-4 Responden berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel IV-5 Responden berdasarkan Pendidikan	37
Tabel IV-6 Skor Angket Budaya Kerja	37
Tabel IV-7 Skor Angket Kemampuan Kerja	38
Tabel IV-8 Skor Angket Kinerja	40

Tabel IV-9 Hasil Uji Multikolonieritas	44
Tabel IV-10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	46
Tabel IV-11 Hasil Uji T	48
Tabel IV-12 Hasil Uji F	50
Tabel IV-13 Hasil Uji Determinasi	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerjasama antara pihak manajemen dengan para pegawai. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, sangat dibutuhkan pencapaian prestasi kerja baik oleh pegawai secara individu maupun oleh perusahaan secara kolektif.

Unsur paling dominan dalam mencapai kinerja yang baik adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu unit sumber daya manusia dalam organisasi harus berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja. Menurut Martin (2012, hal. 22) Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Menurut Mathis dan Jacson (2010, hal. 82) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor terutama oleh aspek aspek sumber daya manusia, termasuk budaya kerja, disamping faktor faktor lain seperti kompetensi, motivasi, dukungan yang diberikan organisasi atau perusahaan, keberadaan pekerjaan dan hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar bawahan.

Beberapa permasalahan penting yang dihadapi pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan yang baik adalah mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan

mencapai kinerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana budaya kerja diterapkan dan kemampuan kerja yang baik, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Ndraha (2006, hal. 42) Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah budaya kerja yang baik. Budaya kerja merupakan suatu komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Budaya kerja pegawai secara sederhana dipahami sebagai perilaku pegawai yang didasari prinsip moral dan nilai-nilai yang diyakininya, dan memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi semua pihak. Budaya kerja yang kondusif tidak hanya penting untuk perkembangan organisasi tetapi juga berperan memberikan kepuasan personelnnya ‘

Menurut Triguno (2010, hal. 32) menyatakan bahwa: “budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja”.

Sedangkan berdasarkan penelitian tentang budaya kerja ditemukan kecenderungan penurunan yang ditandai dengan kurangnya pemahaman serta kesadaran karyawan terhadap budaya kerja. Pada hakikatnya karyawan belum sepenuhnya memahami makna dari budaya kerja dengan baik. Meskipun budaya

yang terjadi tidak semua buruk tetapi ada beberapa hal yang kurang baik. Hal ini terlihat dari masih ditemukan etika kerja dan sikap kurang baik yang ditunjukkan karyawan dalam menyikapi pekerjaan, seperti adanya beberapa karyawan yang berada diluar ruangan kerja seperti adanya beberapa karyawan yang berada diluar ruangan kerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Sedangkan berdasarkan penelitian tentang kemampuan kerja terdapat kecenderungan karyawan yang kurang memahami pekerjaan yang diberikan kepadanya dan dapat mengakibatkan terganggunya kinerja karyawan.

Faktor yang membentuk kemampuan menurut Robbins (2008, hal. 61) menyatakan bahwa “kemampuan-kemampuan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan adalah sebuah pelayanan jasa keimigrasian dalam melaksanakan kegiatannya harus selalu berupaya memenuhi keinginan pelanggan.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan adalah sebagai berikut:

1. Adanya kinerja yang kurang efektif pada pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

2. Kurang maksimalnya perusahaan dalam meningkatkan kesadaran serta pemahaman pegawai terhadap budaya kerja yang baik.
3. Sebagian pegawai tidak memiliki kemampuan bekerja sama antara sesama pegawai.
4. Penyelesaian tugas/pekerjaan yang terkadang tidak selesai sesuai target atau waktu yang ditentukan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang jauh dari pokok permasalahan yang sebenarnya, serta keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya, maka penelitian dibatasi pada masalah budaya kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang bertugas di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

2. Rumusan Masalah

berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan?
- b. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan?
- c. Apakah budaya kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin diraih dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor imigrasi kelas I Khusus Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan kemampuan kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dapat memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis tentang hal yang berhubungan dengan budaya kerja dan kemampuan kerja
- b. Secara praktis dapat memberikan masukan dan evaluasi bagi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan meningkatkan budaya kerja dan memperbaiki kemampuan kerja agar kinerja karyawan meningkat.
- c. Dengan adanya penelitian ini maka pegawai dapat memberikan masukan yang berharga bagi penyempurnaan pelaksanaan budaya kerja dan kemampuan kerja yang pada akhirnya akan memberikan kinerja yang baik bagi pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Karyawan adalah sumber daya penting bagi setiap perusahaan, tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan pernah berjalan. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Moeheriono (2012, Hal. 95) “pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 94) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Rivai (2008, hal. 14) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Menurut pengertian diatas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang pegawai. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi organisasi yang dilihat dari segi

kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh organisasi dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Rivai (2008, hal. 16) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi, imbalan eksternal dan internal dan lingkungan.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010, Hal. 176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan efesien: dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab: dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.
- 3) Disiplin: secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- 4) Inisiatif: inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2006, hal. 121) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Iklim organisasi
Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Kepemimpinan
Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkan didalam unit organisasi.

- 3) **Kualitas pekerjaan**
Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.
- 4) **Kemampuan kerja**
kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
- 5) **Inisiatif**
Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
- 6) **Motivasi**
Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- 7) **Daya tahan/kehandalan**
Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.
- 8) **Kuantitas pekerjaan**
Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.
- 9) **Disiplin kerja**
Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012, Hal 114) indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- a) Efektif, mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

- c) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
- e) Produktivitas, mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi, dalam bentuk yang lebih ilmiah, mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011), menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Kualitas kerja
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- 2) Kuantitas kerja
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan.
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- 4) Sikap kerja
Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerjasama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

2. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Menurut Triguno (2010, hal. 32) menyatakan bahwa:

“budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja”.

Ndraha (2006, hal. 45) menyatakan bahwa “budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat”.

Menurut Osborn dan Plastrik (2009, hal. 69) “Budaya Kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi”.

Maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja

Faktor-faktor yang utama yang menentukan kekuatan budaya kerja (Suyadi,2000, hal.181) adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh

anggota-anggota organisasi. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2. Intensitas

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

Menurut Ndraha (2006, hal. 47), budaya kerja dapat dibagi menjadi

2 (dua) faktor, yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

c. Indikator-indikator Budaya Kerja

Nilai-nilai budaya kerja diartikan sebagai suatu kekuatan atau energi yang melekat dalam setiap individu dalam berinteraksi dengan individu lainnya dalam lingkungan kerja. Nilai-nilai budaya kerja meliputi aktualisasi diri, bakat, norma-norma, prinsip-prinsip yang digunakan dalam menjalankan aktifitas kerja.

Penerapan nilai-nilai budaya kerja yang penting dilakukan untuk pengembangan jati diri seseorang, aparatur termasuk pegawai dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Menurut Ellyana (2005, hal. 44) indikator budaya kerja bersifat positif dan negatif. Indikator budaya kerja yang bersifat positif antara lain: perilaku ramah tamah, gotong royong, perilaku kerja keras, serta optimis, sedangkan indikator

yang bersifat negatif antara lain: tidak disiplin, tidak jujur, tidak tegass, dan tidak percaya diri.

Menurut Ndraha (2003, hal. 25) indikator-indikator Budaya Kerja dapat dikategorikan 3 yaitu :

1) Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara ppembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik daalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2) Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku dilembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konskwensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun dilembaga pendidikan.

3) Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan.

Menurut Sugiarto (2007, hal. 6) budaya kerja dikur dengan indikator yaitu:

1) Integresitas

Hal ini berarti karyawan mampu menunjukkan kepribadian yang baik, seperti: jujur, dapat dipercaya, sopan dan menghargai pekerjaan dan mau menjalankan peraturan dengan disiplin, sehingga dapat menunjukkan kesan yang baik dihadapan semua orang.

2) Profesional

Hal ini berarti karyawan mampu menunjukkan seluruh potensi yang dimilikinya berhubungan dengan apa yang telah dikerjakannya selama ini. Karyawan mampu bekerja secara benar, akurat, cepat terhadap bidang yang menjadi tanggung jawabnya.

3) Dukungan manajemen

Hal ini berarti dalam bekerja karyawan memperoleh dukungan dari manajemen, seperti fasilitas komputer, kendaraan, internet dan lain sebagainya yang bertujuan untuk mendukung dalam kelancaran kerja.

4) Inovasi

Hal ini berarti karyawan mau dan mampu mengusulkan gagasan serta menciptakan ide yang baru, baik diminta maupun tidak diminta oleh atasan/rekan kerja. Dengan adanya ide yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan kemajuan perusahaan pada umumnya dan karyawan pada khususnya.

5) Komunikasi

Hal ini berarti karyawan mampu menciptakan selalu menjalin komunikasi (hubungan) dengan pihak internal (rekan kerja dan atasan/bawahan) serta dengan pihak eksternal (nasabah).

3. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan suatu hal yang mempengaruhi kualitas pada suatu individu untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain pengetahuan, keterampilan, dan keahlian. Untuk lebih jelasnya berikut ini beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kemampuan.

Menurut Thoah (2010, hal. 36) “kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman”.

Menurut Robbins (2008, hal. 57) “kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”

Menurut Winardi (2012, hal. 201) “kemampuan merupakan sebuah sifat yang melekat pada manusia atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik”.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi diri dan pengetahuan yang dimiliki individu yang dapat dimanfaatkan dan digunakan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya secara cepat dan tepat.

b. Faktor-faktor kemampuan

Menurut Robbins (2008, hal. 61) “kemampuan-kemampuan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

- 1) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlakukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan mental/intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu kemahiran berhitung pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap pengalaman dan pendidikan.
- 2) Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Kemampuan fisik ini dapat dianalogikan dengan kemampuan fisik ini dapat dianalogikan dengan kemampuan berkeaktifitas. misalnya : pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kecekatan tangan, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

c. Indikator Kemampuan

Indikator dari kemampuan kerja karyawan, menurut Mangkunegara (2013, hal.68) yaitu:

- 1) Hasil kerja, kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Ketepatan waktu kerja, sejauh mana waktu yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- 3) Keahlian dan keterampilan, setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 4) Penguasaan metode kerja, dengan menguasai setiap metode kerja akan mempermudah dalam memahami pekerjaan.
- 5) Tanggung jawab bekerja, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
- 6) Pemanfaatan prasarana kerja, menggunakan fasilitas yang ada sebaik mungkin.
- 7) Mengurangi kesalahan kerja, memahami setiap pekerjaan dengan teliti.
- 8) Kemampuan mengatur biaya yang ada, biaya yang ada dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan.
- 9) Kemampuan berkerjasama, dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan

Sedangkan menurut Robbins (2008,hal. 58), mengemukakan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan yaitu:

- 1) Kecerdasan numeris, yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- 2) Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.
- 3) Kecepatan konseptual, yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- 4) Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- 5) Penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi suatu argumen.
- 6) Visualisasi ruang, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah.
- 7) Ingatan, yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Sedangkan menurut Robbins (2008, hal.62), indikator pengukuran kemampuan fisik mengadaptasi dimensi kemampuan fisik yaitu:

- 1) Faktor-faktor kekuatan meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis dan kekuatan lainnya.
- 2) Faktor-faktor keluwesan meliputi keluwesan extent dan keluwesan dinamis.
- 3) Faktor-faktor lain meliputi koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Pada landasan teori menjelaskan beberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk itu perlu dianalisis masing-masing pengaruh variabel indepoenden terhadap variabel dependen.

Adapun variabel independen dalam hal ini adalah Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja. Sedangkan dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Dalam memberikan gambaran dalam rangka konseptual pada bagian ini dapat dikembangkan sebagai berikut:

1) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Budaya merupakan suatu ciri khas atau pembeda perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Budaya kerja sering kali digunakan dalam melihat keunggulan dan gaya pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu operasional.

Menurut Triguno (2010, hal 32) menyatakan bahwa:

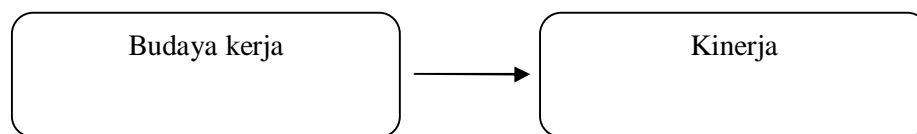
“Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekeuatan

pendorong, memebudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi prilaku, kepercayaan,cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja”.

Budaya kerja akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya kerja tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari, apabila kinerja karyawan tinggi kan mendorong meningkatkan produktivitas karyawan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013, hal 198) menjelaskan bahwa ada pengaruh budaya kerja yang signifikan terhadap kinerja.

Sehingga keterkaitan ini dapat digambarkan dari bentuk kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar II.1 Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja

2) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

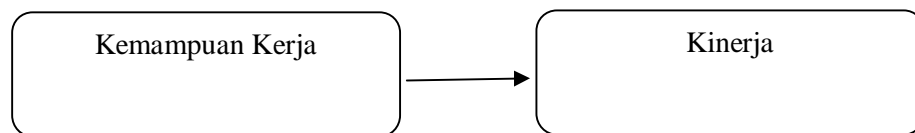
Kemampuan kerja adalah mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya dan dapat mengatasi masalah dan menjalankan tugas yang diberikan.

Menurut Thoha (2010, hal. 36) “kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman”.

Kemampuan kerja pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja organisasi, apabila karyawan memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga akan mempengaruhi produksi organisasi.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Mochammad Risqan dan Didik Purwadi (2012, hal. 42) menyimpulkan bahwa “kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Sehingga keterkaitan ini dapat digambarkan dari bentuk kerangka konsep sebagai berikut :



Gambar II.2 Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja

3) Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Menurut Triguno (2010, hal. 32) menyatakan bahwa:

“Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, memebudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja”.

Budaya kerja akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya kerja tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari, apabila kinerja karyawan tinggi kan mendorong meningkatkan produktivitas karyawan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

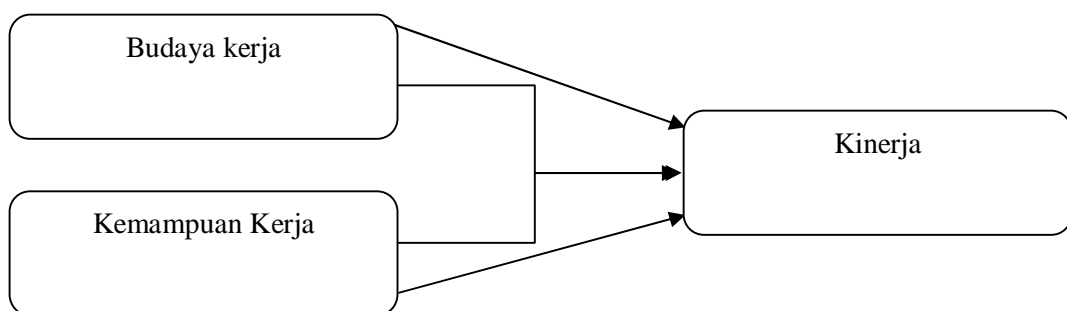
Menurut Thoha (2010, hal. 36) “kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman”.

Kemampuan kerja pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja organisasi, apabila karyawan memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkatkan sehingga akan mempengaruhi produksi organisasi.

Budaya kerja dan kemampuan kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja karena karyawan mendapatkan motivasi dan bimbingan yang yang baik dari pimpinannya sehingga karyawan mendapatkan sarana dan prasarana dalam meningkatkan kemampuan sehingga budaya kerja dapat tercapai dengan harapan organisasi tersebut.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian oleh Safrizal, Musnadi Said, dan Chan Syafruddin (2014) bahwa budaya kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

sehingga keterkaitan ini dapat digambarkan dari bentuk kerangka konsep sebagai berikut :



Gambar II.3 Paradigma penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan yang telah dikemukakan sebelumnya.

Maka hipotesis penelitian adalah:

1. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.
3. Budaya kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan kuantitatif, namun juga apabila dilihat cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

Penelitian kuantitatif yaitu mengkaji sesuatu tidak mendalam atau permukaan saja, dengan memerlukan waktu yang relative lebih singkat. Sedangkan, penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasionalnya terdapat 3 variabel yang akan diteliti antara lain:

1. Variable kinerja

Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

Tabel III.1
Indikator Kinerja

NO	INDIKATOR
1	Efektif
2	Efisien
3	Kualitas
4	Ketepatan waktu
5	Produktivitas
6	Keselamatan

Sumber: Moeheriono (2012, hal 113-114)

2. Variabel Budaya Kerja

Budaya kerja adalah pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Tabel III.2
Indikator Budaya Kerja

NO	INDIKATOR
1	Kebiasaan
2	Peraturan
3	Nilai - nilai

Sumber: Taliziduhu Ndraha(2003, hal 25)

3. Variabel Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dilakukan seseorang. Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012, hal. 115) mengatakan 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 Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang berjumlah 123 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 116) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. dalam hal ini, peneliti menggunakan *sampling purposive* atau sampel diambil dengan pertimbangan tertentu yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan dengan memperhatikan bagian yang ada dalam populasi tersebut.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat dilihat jumlah sampelnya dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut :

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{123}{1 + 123 \times 0,1^2} = 55 \text{ orang}$$

Keterangan : n = ukuran sampel, N = Ukuran polulasi, e = Toleransi ketelitian (%)

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat dilihat jumlah sampelnya dalam tabel sebagai berikut :

Tabel III.5
Jumlah Sample

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Lalintuskim	35	$55/123(35) = 16$
2	Wasdakim	20	$55/23 (20) = 9$
3	Infokim	10	$55/123 (10) = 4$
4	Darinsuk	43	$55/123 (43) = 19$
5	Tata usaha	15	$55/123 (15) = 7$
	Total	123	55

Sumber : *Data diolah 2017*

Dalam penelitian sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar di mana perusahaan dan hasil penelitian diberlakukan. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

2. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data cara tanya jawab dengan seseorang.

3. Kuesioner (Angket)

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang menjadi responden untuk dijawabnya. Dalam penyebaran questioner

jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III.6
Skala Likert

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

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan rehabilitas yaitu:

a. Uji validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden didalam mendefinisikan suatu variabel. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyoono, 2012 hal.172)

Selanjutnya untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* /korelasi sederhana, yaitu:

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

Sugiyono (2013, hal 248)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

x = jumlah pengamatan variabel x

y = jumlah pengamatan variabel y

(x^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

(y^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

xy = jumlah hasil kali variabel x dan y

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrument penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang diguukan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Dalam uji validitas ini, adapun kriteria pengujian.

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.,
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,647	0,2656	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,790		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,705		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,643		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,598		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,779		Valid

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 6 dengan nilai r hitung $> 0,2656$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel budaya kerja (X₁) dinyatakan valid.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,672	0,2656	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,699		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,644		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,635		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,662		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,696		Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,375		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,284		Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,341		Valid

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 9 dengan nilai r hitung $> 0,2656$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel kemampuan kerja (X₂) dinyatakan valid.

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,613	0,2656	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,586		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,513		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,454		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,509		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,642		Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,476		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,494		Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,448		Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,440		Valid
11	Pertanyaan butir 11	0,472		Valid
12	Pertanyaan butir 12	0,681		Valid

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 12 dengan nilai r hitung $> 0,2656$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang telah diberikan kepada responden berdasarkan indikator pada variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan dapat konsisten dari awal.

Penguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, seperti rumus dibawah ini:

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

Dimana:

r = Reabilitas instrumen.

K = Banyaknya butir pertanyaan.

σ^2 = jumlah varians butir.

σ = viarians total.

Kriteria pengujiannya:

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

Tabel III.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Budaya Kerja (X_1)	0,781	Reliabel
Kemampuan Kerja (X_2)	0,727	Reliabel
Kinerja (Y)	0,760	Reliabel

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas diatas 0,60. Ini menunjukkan bahwa reliabilitas cukup baik.

F. Teknis Analisis Data

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

1. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi setelah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan

histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak miring ke kiri atau miring kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $>0,10$ atau sama dengan VIF <10 .

c. Uji Heteroskedastitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastitas antara lain:

- 1) jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisi regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sugiyono (2012, hal.258)

Dimana :

Y = Variabel Terikat

α = konstanta

b_1 & b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

x_1 = variabel bebas

x_2 = variabel bebas

3. Uji secara parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$).

Adapun pengujian sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel indepen tidak berpengaruh signifikan terhadap variaebel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5% (tidak berpengaruh).
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5% (berpengaruh).

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significanlevel* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$). Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel indepen tidak berpengaruh signifikan terhadap variaebel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5% (tidak berpengaruh).
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5% (berpengaruh).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada

diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

$(R_{yx_1x_2})^2$ = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel X_1 , 9 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 12 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah Budaya kerja, variabel X_2 adalah Kemampuan kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 55 orang Pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (Budaya kerja dan Kemampuan kerja) maupun variabel terikat (Kinerja).

1. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan sebanyak 55 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, lamanya bekerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data pegawai sebagai berikut:

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	38 orang	69,1%
2	Wanita	17 orang	30,9%
Jumlah		55 orang	100%

Sumber : Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah laki - laki sebanyak 38 orang (69,1%). Karena sewaktu menyebar angket, mayoritas yang dijumpai peneliti adalah pegawai yang berjenis kelamin laki – laki.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 25 Tahun	20 orang	36,36%
2	26 - 40 Tahun	31 orang	56,36%
3	> 40 tahun	4 orang	7,28%
Jumlah		55	100%

Sumber : Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 26 - 40 tahun yaitu sebanyak 31 orang (56,36%). Pada usia antara ≤ 25 tahun yaitu sebanyak 20 orang (36,36%) dan usia > 40 tahun yaitu sebanyak 4 orang (7,28%).

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	4 orang	7,27%
2	Diploma	12 orang	21,82%
3	S1	30 orang	54,55%
4	S2	9 orang	16,36%
Jumlah		55	100%

Sumber : Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 30 orang (54,55%). Meskipun demikian pendidikan SMA juga dijumpai sebanyak 4 orang (7,27%), Diploma berjumlah 12 orang (21,82%) dan S2 berjumlah 9 orang (16,36%).

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Budaya kerja)

No	Frekuensi Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	38,18	30	54,55	4	7,27	0	0	0	0	55	100
2	19	34,55	31	56,36	5	9,09	0	0	0	0	55	100
3	23	41,82	31	56,36	1	1,82	0	0	0	0	55	100
4	21	38,18	30	54,55	4	7,27	0	0	0	0	55	100
5	25	45,45	27	49,09	3	5,45	0	0	0	0	55	100
6	24	43,64	28	50,91	3	5,45	0	0	0	0	55	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- Jawaban responden tentang saya selalu mengenakan tanda pengenal saat berada dilingkungan kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,55% .
- Jawaban responden tentang saya selama ini tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,36%.
- Jawaban responden tentang memahami setiap peraturan yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan pemeriksaan / pengawasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,36%.

- d. Jawaban responden tentang selalu meminta izin atasan apabila ada kegiatan diluar kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,55%.
- e. Jawaban responden tentang kantor mempunyai nilai-nilai yang menjadi acuan saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 49,09%.
- f. Jawaban responden tentang kantor memiliki standar tersendiri disetiap pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50,91%.

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Kemampuan kerja)

Frekuensi Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	34,55	30	54,55	6	10,91	0	0	0	0	55	100
2	18	32,73	33	60,00	4	7,27	0	0	0	0	55	100
3	17	30,91	30	54,55	8	14,55	0	0	0	0	55	100
4	25	45,45	21	38,18	9	16,36	0	0	0	0	55	100
5	17	30,91	34	61,82	4	7,27	0	0	0	0	55	100
6	20	36,36	27	49,09	8	14,55	0	0	0	0	55	100
7	21	38,18	30	54,55	4	7,27	0	0	0	0	55	100
8	19	34,55	31	56,36	5	9,09	0	0	0	0	55	100
9	23	41,28	31	56,36	1	1,82	0	0	0	0	55	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang hasil kerja saya telah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,55% .
- b. Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60%.

- c. Jawaban responden tentang saya memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,55%.
- d. Jawaban responden tentang saya selalu dapat menguasai metode kerja sehingga mempermudah memahami pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 45,45%.
- e. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,82%.
- f. Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan fasilitas pekerjaan yang ada di perusahaan sebaik mungkin, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 49,09%.
- g. Jawaban responden tentang saya selalu memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan melakukannya dengan teliti sehingga mengurangi kesalahan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,55% .
- h. Jawaban responden tentang saya selalu mengatur biaya kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,36%.
- i. Jawaban responden tentang saya selalu dapat bekerja sama dengan karyawan lain yang ada di perusahaan sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,36%.

Tabel IV-8.
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Frekuensi Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	41,82	27	49,09	5	9,09	0	0	0	0	55	100
2	25	45,45	25	45,45	5	9,09	0	0	0	0	55	100
3	25	45,45	26	47,27	4	7,27	0	0	0	0	55	100
4	20	36,36	25	45,45	10	18,18	0	0	0	0	55	100
5	20	36,36	35	63,64	0	0,00	0	0	0	0	55	100
6	25	45,45	27	49,09	3	5,45	0	0	0	0	55	100
7	22	40,00	30	54,55	3	5,45	0	0	0	0	55	100
8	17	30,91	34	61,82	4	7,27	0	0	0	0	55	100
9	27	49,09	22	40,00	6	10,91	0	0	0	0	55	100
10	19	34,55	35	63,64	1	1,82	0	0	0	0	55	100
11	28	50,91	27	49,09	0	0,00	0	0	0	0	55	100
12	25	45,45	28	50,91	2	3,64	0	0	0	0	55	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang merasa dapat memenuhi beban pekerjaan yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 49,09% .
- b. Jawaban responden tentang dapat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 45,45%.
- c. Jawaban responden tentang merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 47,27%.
- d. Jawaban responden tentang merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,45%.

- e. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63,64%.
- f. Jawaban responden tentang memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti ketentuan, sistem dan prosedur kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 49,09% .
- g. Jawaban responden tentang merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,55%.
- h. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,82%.
- i. Jawaban responden tentang mutu dan hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 49,09%.
- j. Jawaban responden tentang merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63,64%.
- k. Jawaban responden tentang berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 50,91%.
- l. Jawaban responden tentang berusaha menghindari konflik kerja dengan rekan lain yang mengakibatkan perpecahan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50,91%.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

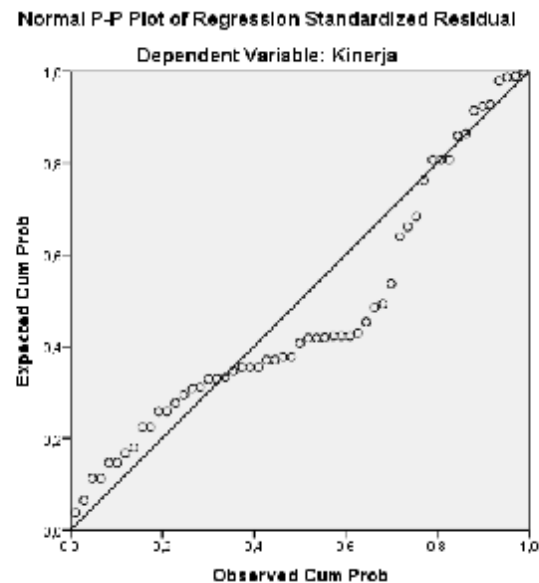
a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

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

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

Gambar IV-1
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual



Dari hasil uji P-Plot Regression tersebut dapat dilihat bahwa model regresi bersifat normal dengan data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar titik garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas dapat dilihat dari : nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Inflation Faktor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah. Berikut hasil uji Mutlikolonieritas yang telah diolah :

Tabel IV-9
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Kerja	,803	1,246
	Kemampuan Kerja	,803	1,246

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni Budaya kerja dan Kemampuan kerja memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai tolerance yang telah ditentukan atau 0,803 dan 0,803 > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) 1,246 dan 1,246 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

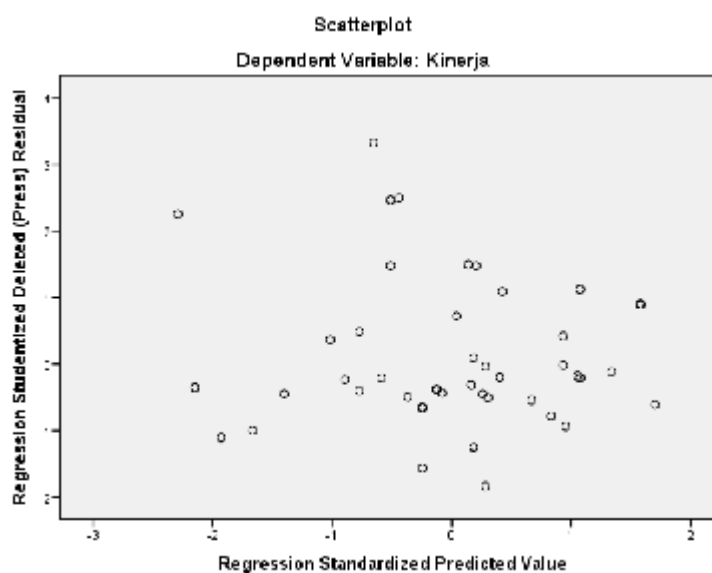
Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidastabilan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi - Y

sesungguhnya) yang telah di standardized. Dasar analisis heterokedastisitas, sebagai berikut :

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

Gambar IV-2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat Kinerja Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan berdasarkan masukan variabel independen yakni Budaya kerja dan Kemampuan kerja.

4. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 22.00.

Tabel IV-10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12,209	4,265	
	Budaya Kerja	,364	,146	,231
	Kemampuan Kerja	,796	,110	,670

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) = 12,209

Budaya kerja (X_1) = 0,364

Kemampuan kerja (X_2) = 0,796

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,209 + 0,364 X_1 + 0,796 X_2 +$$

Keterangan :

1. Nilai "a" = 12,209 menunjukkan apabila nilai dimensi Budaya kerja dan Kemampuan kerja bernilai nol. Maka Kinerja Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan sebesar 12,209, atau dapat dikatakan bahwa Kinerja tetap

bernilai 12,209 apabila tidak dipengaruhi oleh Budaya kerja dan Kemampuan kerja.

2. Budaya kerja (X_1) sebesar 0,364 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Budaya kerja maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja sebesar 0,364 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,796 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kemampuan kerja maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja sebesar 0,796 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22.00.

a. Uji t (t-Test).

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 22.00 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-11
Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,209	4,265		2,862	,006
	Budaya Kerja	,364	,146	,231	2,491	,016
	Kemampuan Kerja	,796	,110	,670	7,216	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah dengan nilai $n = 55 - 2 = 53$ adalah 2,006. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja

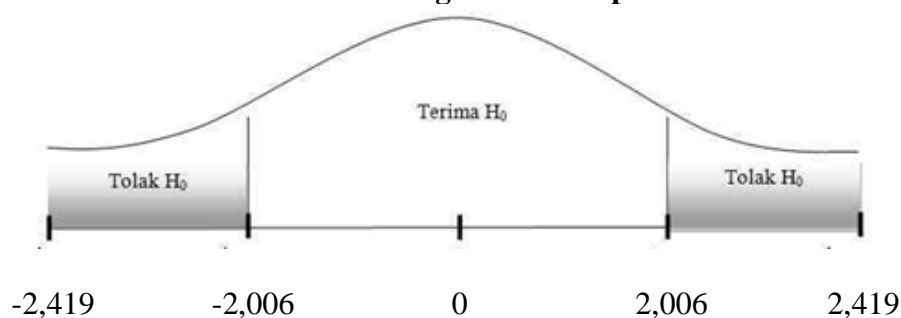
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Budaya kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) $t\text{-hitung} = 2,419$

b) $t\text{-tabel} = 2,006$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

Gambar IV-3
Kriteria Pengambilan Keputusan



Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $2,419 > t\text{-tabel}$ $2,006$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,016 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Budaya kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

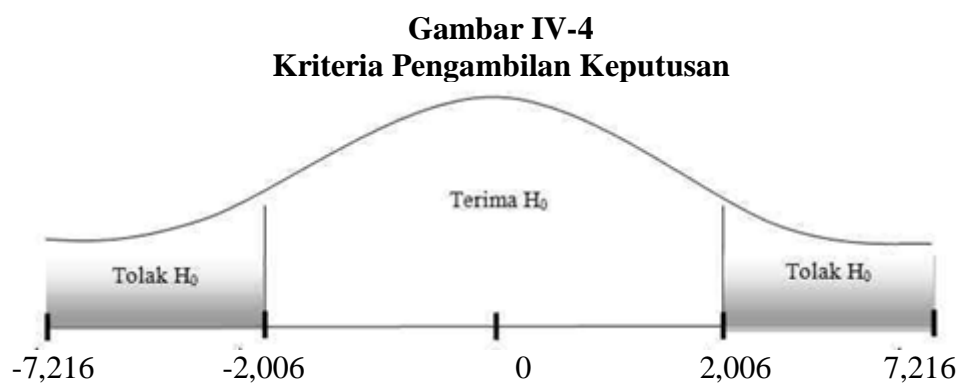
2) Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kemampuan kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) t-hitung = 7,216

b) t-tabel = 2,006

Dari kriteria pengambilan keputusan :



Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung $7,216 > 2,006$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan

bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Kemampuan kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

b. Uji F (F-Test)

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Budaya kerja dan Kemampuan kerja untuk menjelaskan tingkah laku atau keragaman Kinerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya :

Tabel IV-12
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490,344	2	245,172	46,262	,000 ^b
	Residual	275,584	52	5,300		
	Total	765,927	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

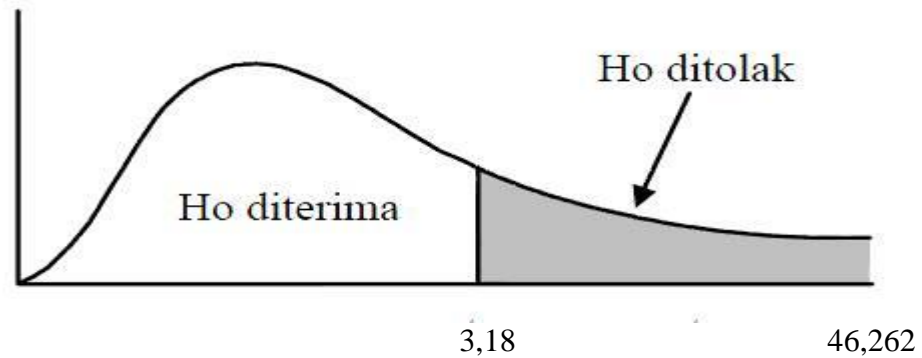
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Budaya Kerja

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22.00, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) F hitung = 46,262
- 2) F tabel = 3,18

Kriteria Pengujian :

Gambar IV-5
Kriteria Pengujian



Berdasarkan hasil uji F hitung pada tabel IV-12 diatas dapat nilai F hitung 46,262, sementara nilai F tabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 52$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,18. Jadi $F \text{ hitung } 46,262 > F \text{ tabel } 3,18$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Budaya kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bias dilihat pada table dibawah ini..

Tabel IV-13
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,640	,626	2,30210

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,800 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Kinerja (variabel dependen) dengan Budaya kerja dan Kemampuan kerja (variabel independen) mempunyai tingkat sebesar :

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

$$D = 0,800 \times 100\%$$

$$D = 80\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa Kinerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Budaya kerja dan Kemampuan kerja (variabel independen) sebesar 80%, sedangkan selebihnya sebesar 20% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Pembahasan ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $2,419 > t\text{-tabel } 2,006$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,016 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif

antara Budaya kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Hal ini juga sejalan dengan Penelitian Syafrizal (2014) yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 3,929 > t_{tabel} 1,652$ pada tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini mengartikan Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Aceh.

2. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} 7,216 > 2,006$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Kemampuan kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Hal ini juga sejalan dengan Penelitian Syafrizal (2014) yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 3,047 > t_{tabel} 1,652$ pada tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini mengartikan Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Aceh.

3. Pengaruh Budaya kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji Fhitung dapat nilai F hitung 46,262, sementara nilai F tabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 52$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,18. Jadi $F_{hitung} 46,262 > F_{tabel} 3,18$ kemudian dilihat dengan hasil

nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Budaya kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Hal ini juga sejalan dengan Penelitian Syafrizal (2014) yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 26,819 > t_{tabel} 1,652$ pada tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini mengartikan Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. dengan sampel 55 orang adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.
2. Berdasarkan penelitian yang secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.
3. Berdasarkan penelitian yang secara simultan, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja dan Kemampuan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus Medan hendaknya dalam meningkatkan Kinerja karyawan lebih memperhatikan faktor Budaya Kerja dan Kemampuan Kerja, Dengan adanya budaya kerja yang positif

dan kemampuan kerja yang baik berdasarkan penelitian ini maka kinerja akan meningkat.

2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan agar dapat menambah dan memperdalam mengenai budaya kerja dan kemampuan kerja. Serta mengganti objek penelitian sehingga observasi menjadi lebih lama dan memperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal.
3. Bagi Pembaca, untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kemampuan kerja secara individu maupun secara bersama - sama serta mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Moehariono (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Edisi revisi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara (2011, hal.67). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Sepuluh. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu (2003). *Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hadari Nawawi (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Osborn dan Plastrik (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPF. Yogyakarta.
- Panggabean (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Judge (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama dan Kedua, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke Enam Belas, Bandung: Alfabeta.
- Triguno, Prasetya (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah (2010). *Perilaku Organisasi*. Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cetakan Kedua Puluh, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai (2008, hal.14). *Performance Appraisal* Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.

DAFTAR JURNAL

- Dwi Aguug Nugroho Arianto (2013, hal 198). “ *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.9, No. 2, Oktober 2013.
- Mochamad Risqan dan Didik Purwadi (2012, hal 42) “ *Pengaruh Kpemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*” *Jurnal Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Vol.13, No. 1, Juni 2012.
- Safrizal, Musnaidi Said, dan Chan Syafruddin (2014) “*Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh.*” *Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*, Vol. 3, No.2, Mei 2014.
- Sugiarto (2007). “ *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia.*” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan*, Vol. 5, No.1, Maret 2007.