PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CAMAT MEDAN SUNGGAL

SKRIPSI

Oleh :

MAISSY A SIDABUTAR
N.P.M : 13 832 0078

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017

Judul Skripsi	**:Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Sunggal**
Nama Mahasiswa	**:Maissy Astuti Sidabutar**
No.Stambuk	**:138320078**
Program Studi	**:Manajemen**

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I	**Pembimbing II**
(Drs. Patar Marbun, Msi)	**(Adelina Lubis SE, Msi)**

Mengetahui :

Ketua Jurusan	**Dekan**
(Adelina Lubis, SE, M.Si)	**(Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si)**

Tahun Lulus

2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Medan Sunggal. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor camat medan sunggal sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kekaryawan kantor camat medan sunggal. Tekhnik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, ujiasumsi klasik, uji hipotesis, uji statistik dengan menggunakan model analisis linear berganda dengan menggunakan model analisis linear berganda dan uji determinasi

Hasil penelitian uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel budaya organisasi sebesar 6.381 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 dengan probabilitas t yakni sig 0,000. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel budaya oganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Dan nilai t_{hitung} harga sebesar2.634lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000dengan tingkat sig 0,001 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 64.438 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,20, berarti budaya organisasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.nilai Asjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,693. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = R^2 x 100%, sehingga diperoleh KD = 69,3%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 69,3% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan disiplinkerja. Sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

Kata kunci : Budaya Organisasi, DisiplinKerja,Kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance At Medan Sunggal District Office. The type of data in this study is associative is a study that is asking the relationship between two variables. Population in this research is all employees of office of sub district of sunggal as much 60 people. Technique of collecting data in the form of questionnaires spreader worker office camat medan sunggal. Technique of data analysis using validity and reliability test, classical assumption, hypothesis test, statistic test by using multiple linear analysis model by using multiple linear analysis model and test of determination.

The result of t test can be seen that t count on organizational culture variable equal to 6,381 bigger than t table equal to 2,000 with probability t that is sig 0,000. Based on these values, the variables of organizational culture have a positive and significant effect on the performance variables and the value of t arithmetic price of 2.634 is greater than the t table of 2,000 with the sig level 0.001 smaller than the limit of significance of 0.005, then the work discipline variables partially have a positive influence and Significant to performance variables. Based on the results of F test, the obtained value of Fcount of 64.438 is greater than Ftabel of 3.20, meaning organizational culture and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on the performance variable. Asjusted R Square value obtained is 0.693. To see the great influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = R2 x 100%, so obtained KD = 69.3%. This figure indicates that 69.3% of the performance (dependent variable) can be explained by the organizational culture and work performance. The rest of 31.7% is influenced by other factors not described in this study ..

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Performance

UNIVERSITAS MEDAN AREA

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan peyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Medan Sunggal"** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehinga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya dan beserta kedua adik saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area sekaligusPembimbing II sayayang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
4. Bapak Drs. PatarMarbun MSi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

5. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
7. Buat Pacarku Tersayangyang telah membantu dan mendukungku didalam waktu susah maupun senang.
8. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bias disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Semua teman-teman stambuk 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, 20 April 2017

Maissy A Sidabutar

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR ISI

Abstrak i

Kata Pengantar..... iii

Daftar isi v

Daftar Tabel..... viii

Daftar Gambar..... x

BAB I . PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah..... 4

C. Tujuan Penelitian 4

D. Manfaat Penelitian 5

BAB II. LANDASAN TEORITIS..... 6

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian budaya organisasi..... 6

2. Fungsi budaya organisasi 7

3. Indikator budaya organisasi 8

4. Pengertian disiplin kerja..... 9

5. Jenis-jenis disiplin kerja..... 10

6. Indikator disiplin kerja 12

7. Pengertian kinerja karyawan..... 14

8. Indikator kinerja..... 14

9. Tujuan & manfaat penilaian kinerja..... 15

10. Penilaian kinerja..... 15

B. Penelitian Terdahulu..... 17

UNIVERSITAS MEDAN AREA

C. Kerangka Konseptual 18

D. Hipotesis 19

BAB III. METODE PENELITIAN 20

A. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian 20

1. Jenis Penelitian 20

2. Lokasi Penelitian 20

3. Waktu Penelitian 20

B. Populasi dan Sampel 21

1. Populasi 21

2. Sampel 21

C. Defenisi Operasional 21

D. Jenis dan Sumber Data 22

E. Teknik Pengumpulan Data 23

F. Teknik Analisis Data 25

1. Uji Validitas dan Realibilitas 25

2. Uji Statistik 26

3. Uji Asumsi Klasik 26

4. Uji Hipotesis 27

5. Koefisien Determinasi 28

BAB IV: PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 29

1. Gambaran Umum Perusahaan 29

2. Struktur Organisasi 30

3. Penyajian Data Responden 31

4. Penyajian Data Angket Responden 32

UNIVERSITAS MEDAN AREA

B. Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reabilitas 41

2. Uji Asumsi Klasik 43

3. Uji Statistik..... 48

4. Uji Hipotesis..... 49

5. Koefisien Determinasi..... 52

C. Pembahasan Hasil Penelitian 52

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan 53

B. Saran 54

DAFTAR PUSTAKA..... 55

LAMPIRAN 57

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	29
Tabel III.2	Operasional variabel	31
Tabel III.3	Instrument Skala Likert	33
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	49
Tabel IV.2	Usia Responden	49
Tabel IV.3.	Pendidikan responden.....	50
Tabel IV.4	Pimpinan selalu mengambil keputusan sendiri tanpa meminta pendapat bawahan.....	51
Tabel IV.5	Pimpinan mampu meningkatkan semangat dalam berkerja.	51
Tabel IV.6	Pimpinan selalu mengkomunikasikan rencana kerja kepada bawahannya	52
Tabel IV.7	Pimpinan selalu mengevaluasi pekerjaan bawahannya secara rutin.....	52
Tabel IV.8	Pimpinan bertanggung jawab atas kesalahan karyawannya dalam bekerja.....	53
Tabel IV.9	Saat bekerja, penerangan di tempat bekerja sudah memadai.....	53
Tabel IV.10	Tidak ada suara bising yang mengganggu dalam bekerja ...	54
Tabel IV.11	Tata warna didalam ruangan kantor sudah efektif dan efisien.....	54
Tabel IV.12	Selalu ada musik saat bekerja atau pada jam istirahat.	55
Tabel IV.13	Suhu udara didalam kantor saat bekerja sudah sesuai yang diinginkan karyawan.....	55
Tabel IV.14	Saya melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan	56
Tabel IV.15	Tingkat Pencapaian Volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.....	56

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tabel IV.16	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan akurat sehingga tidak ada kesalahan didalam pengerjaannya.....	57
Tabel IV.17	Saya memiliki kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	57
Tabel IV.18	Saya taat terhadap semuia aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	58
Tabel IV.19	Estimasi Uji Validitas	59
Tabel IV.20	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	60
Tabel IV.21	Uji Multikonolinearitas.....	64
Tabel IV.22	Analisis Linear Berganda.....	66
Tabel IV.23	Uji Simultan (Uji F)	67
Tabel IV.24	Uji Parsial (Uji T)	69
Tabel IV.25	Koefisien Determinasi	70

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Komponen Kerja	22
Gambar II.2	Kerangka Konseptual	27
Gambar IV.1	Struktur Organisasi Kantor Camat Medan Sunggal	40
Gambar IV.2	Histogram	62
Gambar IV.3	Normal *Probability Plot*	63
Gambar IV.4	Grafik *scatterplot*	65

UNIVERSITAS MEDAN AREA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organiasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu

UNIVERSITAS MEDAN AREA

organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Hal

ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan displin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara pada kantor kantor camat medan sunggal kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari kinerja karyawan yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan

terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Medan Sunggal"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor camat medan sunggal?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor camat medan sunggal?
3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor camat medan sunggal?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor camat medan sunggal.
2. Untuk mengetahui apakah displin kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan pada kantor camat medan sunggal.

3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor camat medan sunggal.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis untuk menambah wawasan dan khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Medan Sunggal.
3. Bagi peneliti lain penelitian ini dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi mengenai pengaruh budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Akademis, sebagai bahan referensi bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang di ciptakan.Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak.Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula di rasakan mamfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berikut ini di kemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli:Ivancevich (2007:44) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola. Menurut Schein (2008:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Menurut Peter. F Drucker dalam Tika (2007:4) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya di lakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait

Berdasarkan definisi dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang di anut oleh organisasi dan menjadi cirri khas dari organisasi tersebut.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Tika (2008:14) memilih beberapa fungsi yaitu

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain
2. Sebagai perekat bagi staf dalam suatu organisasi
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Sebagai mekanisme control dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku staf
5. Sebagai integrator
6. Membentuk perilaku bagi para staf
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah maslah pokok organisasi
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan
9. Sebagai alat komunikasi
10. Sebagai penghambat berinovasi

Menurut Robbins (2008:728-735) mengemukakan pandangannya tentang terciptanya dan kelangsungan suatu buadaya organisasi diturunkan dari filsafat pendirinya, kemudian nilai-nilai tersebut di pengaruhi secara kuat oleh criteria kriteria tertentu untuk di seleksi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi merupakan Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan organisasi maupun kelompok lain dan membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tika (2010:5) bahwa, ada enam indikator budaya organisasi yaitu:

1. Asumsi Dasar

   Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

   Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota dan organisasi.

3. Pemimpin dan kelompok

   Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

   Dalam organisasi atau perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah intregitas internal.

5. Berbagi nilai.

   Dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi orang lain.

6. Penyesuaian

   Perlu menyesuaikan anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi kelompok tersebut.

Dari indikator-indikator di atas dapat dijelaskan bahwa asumsi dasar keyakinan yang dianut, pemimpin atau kelompok, pedoman mengatasi masalah, berbagi nilai, dan penyesuaian sangat berpengaruh besar tehadap kinerja karyawan yang dapat membawa organisasi membentuk budaya organisasi yangkuat.

4.Pengertian dan Jenis-jenis Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata "*disciple*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik.Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuhdan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulismaupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelakuntuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas danwewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Rivai (2006:108) adalah "Keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan".

Menurut Soeprihanto (2006:263) disiplin kerja adalah "Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis".

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawannya.

5. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dariperintah (Terry, 2003:218) terdiri dari ;

1) *Self imposed dicipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiriatas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan.Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannyadan merasa telah mejadi bagian dari organisasi sehingga

orang akantergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku;

2) *Command dicipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan,perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbulkarena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanyapaksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalahjenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dankesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itulebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetapmenjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatanpendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2003:209) terdiri dari ;

1) Disiplin *Preventif*merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untukmendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagaistandart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagaipenyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalahdapat ditumbuhkan "*Self Dicipline*" pada setiap karyawan tanpakecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpapaksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat dicegah kemungkinankemungkinantimbulnya pelanggaran-pelanggaran ataupenyimpangan dari standar yang ditentukan ;
2) Disiplin *Korektif*merupakan kegiatan yang diambil untukmenangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturandan mencoba

untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakanpendisiplinan (disiplin action) yang wujudnya berupa scorsing.

6. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008:218), indikator pengukuran disiplin kerja karyawan adalah ;

1) Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :a)Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, b)Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas;
2) Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :a)Ketaatan terhadap jam kerja, b)Ketaatan terhadap pimpinan, c)Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja;
3) Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi : a)Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, b)Mengevaluasi hasil pekerjaan, c)Keberanian menerima resiko kesalahan.
4) Sanksi Hukuman

   Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada.Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuatagar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itudibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telahditetapkan tersebut.
5) Ketegasan

   Dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sangsi jika melanggar tugas dan wewenang.

7. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaaan.Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya.Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar prabu mangkunegara 2009)

8. Indikator Kinerja

a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya

Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

9. Tujuan & Manfaat Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawai memperbaiki kinerja, merencanakan kinerja, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan pegawainya.

10. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.Untuk menyelesaiakan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang

sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari hasil lazer studi terhadap penilaian dari 125 perusahaan yang ada di USA, yang dikutip oleh Veithzal Rivai (2004:324), aspek-aspekyang dinilai dalam penilaian kinerja adalah:

a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman serta pelatihan yang diperoleh.
b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.
c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi pegawai / rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

B. Penelitian Terdahulu

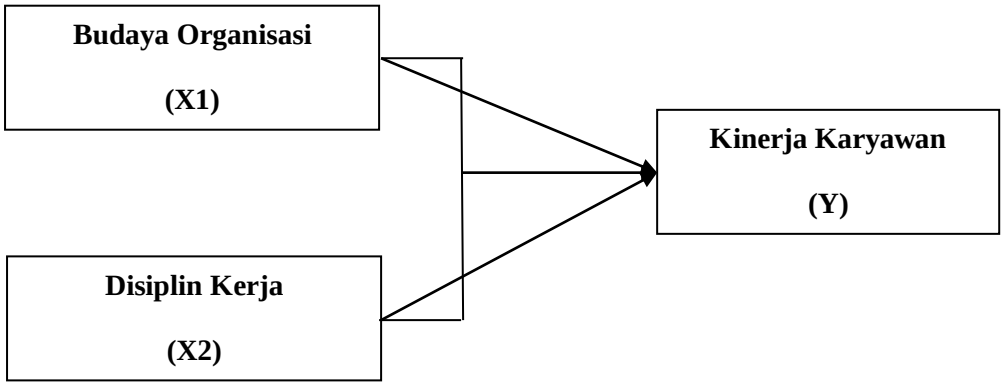
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Nafali 2011	Pengaruh budaya orgaisasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent Medan	Berdasarkan penetitian yang diteliti bahwa variabel budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2	Andreani 2015	Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama Medan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja danbudaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.
3	Nugroho (2010)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Surakarta	Kesimpulan yang diambil: 1) Pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan Disnakertrans Kota Surakarta. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan Disnakertrans Kota Surakarta

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola(Ivancevich 2006). Disiplin kerja merupakan Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.Kinerja pegawai adalah hasill kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar prabu mangkunegara 2009)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik keempat variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) "Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan".

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor camat medan sunggal.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor camat medan sunggal.
3. Budaya organisasi dan disiplin kerjasecara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor camat medan sunggal.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif, dimana penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara duavariabel atau lebih , Ginting & Situmorang,(2010). Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian *asosiatif* yang bermaksud untuk memberikan penjelasan hubungan budaya organisasi dandisiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Gubernur Sumatra Utara.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor camat medan sunggal Jl. sunggal No.8, Medan sunggal Kota Medan, Sumatera Utara 20153, Indonesia.

3. Waktu Penelitian

Penelitian di rencanakan mulai bulan November 2016 sampai dengan juli 2017. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2016			2017					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1.	Pembuatan Dan Seminar Proposal	■	■							
2.	Pengumpulan Data			■						
3.	Analisa Data				■	■				
4.	Penyusunan Skripsi						■	■		
5.	Seminar Hasil								■	
6	Pengajuan Sidang Meja Hijau									■

UNIVERSITAS MEDAN AREA

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugyono (2010:115): "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Berdasarkan defenisi diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor camat medan sunggal yang berjumlah 60 Orang karyawanpada kantor camat medan sunggal .

Target populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan baikkaryawan tetap ataupunkaryawan kontrak yang total keseluruhannyasebanyak 60 orang. Dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 45 orang dan Karyawan kontrak sebanyak 15 orang.

2. Sampel

Menurut mudrajad kuncoro(2011) sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset)* dari unit populasi. penelitian ini menggunakan teknik pengambilan samplel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2006:8), berdasarkan definisi di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor camat medan sunggal yang berjumlah 60 Orangkaryawanpada kantor camat medan sunggal .

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja pegawai adalah hasill kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	*Likert*
Budaya Organisasi (X_1)	budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola.	1. Asumsi Dasar 2. Keyakinan yang dianut 3. Pemimpin atau kelompok 4. Pedoman mengatasi masalah 5. Berbagi nilai	*Likert*
Disiplin Kerja (X2)	Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.	1. Penggunaan waktu secara efektif. 2. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. 3. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas. 4. Sanksi Hukuman 5. Ketegasan	*Likert*

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:
    a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan / skoring Sugiyono,(2011). Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu kantor camat medan sunggal.
    b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar Sugiono,(2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang di berikan kepada responden yaitu karyawan kantor camat medan sunggal.
2. Sumber Data
    a. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan kantor camat medan sunggal.
    b. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang di ambil langsung dari laporan hasil kerjapegawaikaryawan kantor camat medan sunggal.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Penelitian Kepustakaan

   Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian Lapangan

   Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Pengamatan (*Observasi*)

   Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungnanya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung

b. Wawancara (*Interview*)

   Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
c. Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

2. Uji Statistik

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *sofware SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = \beta o + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$ .....(Sugiyono, 2012:204)

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan
a : Konstanta
$b_1 \ldots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel
X_1 : Budaya organanisasi
X_2 : Disiplin Kerja

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikoliniearitas

4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% (α = 0,05). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_o$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_o$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% (α=0,05).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_o$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_o$ diterima

5. Uji Determinasi (R_2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 <$ adjusted $R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Sanusi. dan M. Sobry Sutikno. 2009, **kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif**, Jakarta. prospect

Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti.

Armstrong, Michael.2009. **Armstrong's Handbook of Human Resource ManagementPractice**. London: Kogan Page

Fadhil Masyhura, (2009), "**Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat**, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang"

George R. Terry ,2000.**Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)**. PT.Bumi Aksara: Bandung

Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P,2006, *M***anajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah,Edisi Revisi,** Bumi Aksara:Jakarta

Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan MattesonM.T. 2006. **Perilaku dan Manajemen Organisasi.** Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh.Erlangga, Jakarta

Kreitner,Robert dan Kinicki, Angelo. 2008, **Perilaku Organisasi**. Edisi pertama.buku 1. Salemba Empat, Jakarta.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mondy, R. Wayne, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Siagian Sondang P., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Sugiyono. 2006. "**Metode Penelitian Bisnis***"*. Alfabeta, CV : Bandung

Tika, MP.*2006*.**Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta :Bumi Aksara

Jurnal:

Widyatmini dan luqman Hakim (2008). **Hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan kompotensi terhadap kinerja.**Jurnal ekonomi bisnis

UNIVERSITAS MEDAN AREA

KUESIONER

PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertayaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN **(No. Responden:)**

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

SS	=	Sangat Setuju	(diberi nilai 5)
S	=	Setuju	(diberi nilai 4)
RR	=	Ragu-Ragu	(diberi nilai 3)
TS	=	Tidak Setuju	(diberi nilai 2)
STS	=	Sangat Tidak Setuju	(diberi nilai 1)

III DAFTAR PERNYATAAN

1. PENGAWASAN VARIABEL BEBAS (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pengawasan langsung sering dilakukan oleh manajer secara mendadak					
2	Pengawasan langsung sering observasi ditempat					
3	Atasan sering meenanyakan penyampaian keputusan langsung ditempat					
4	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk laporan tertulis					
5	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk lisan dari atasan					

2. VARIABEL BEBAS BUDAYA ORGANISASI (X_2)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang anda terima diberikan tepat waktu					
2	Imbalan yang anda terima sesuai dengan apa yang anda kerjakan					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
4	Biaya pengobatan bila anda sakit ditanggung oleh perusahaan					
5	Anda diberikan pertolongan sosial yang selalu sedia ketika anda membutuhkan pertolongan					

3. DISIPLIN KERJA VARIABEL TERIKAT (Y)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan.					
2	Karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan.					
3	Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama dalam bekerja					
4	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.					
5	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.					

Terima kasih atas bsantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Tabulasi Data Responden

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	X1	X2	Y
1	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	23	21	24
2	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	20	21	20
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	24	23	25
4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	3	21	19	22
5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	19	21	19
6	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	22	21	22
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	24	22	23
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	22	21	20
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	21	23	21
10	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	21	20	21
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	23	22	23
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	21	22	23
13	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	18	17	19
14	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	24	22	25
15	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	17	18	19
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	22	20	24
17	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	23	23	22
18	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	23	23	22
19	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	22	20	22
20	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	4	21	22	21
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	20	22	21
22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	22	20	24
23	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	21	18	23
24	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	23	21	23
25	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	21	24	20
26	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	23	22	22
27	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	20	20	19
29	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	20	21	21
30	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	22	21	24
31	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	23	21	24
32	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	23	22	22
33	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	23	22	24
34	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	24	23	24
35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	23	21	23
36	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	22	19	23
37	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	22	22	21
38	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	24	23	24
39	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	23	21	23
40	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	22	19	23
41	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	23	21	24
42	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	20	21	20
43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	24	23	25
44	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	3	21	19	22
45	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	19	21	19

46	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	22	21	22
47	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	24	22	23
48	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	22	21	20
49	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	21	23	21
50	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	21	20	21
51	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	23	22	23
52	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	21	22	23
53	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	18	17	19
54	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	24	22	25
55	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	17	18	19
56	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	22	20	24
57	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	23	23	22
58	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	23	23	22
59	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	22	20	22
60	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	4	21	22	21

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	36	60.0	60.0	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	56.7	56.7	56.7
	5	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	40.0	40.0	40.0
	5	36	60.0	60.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	61.7	61.7	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	30	50.0	50.0	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	68.3	68.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	68.3	68.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	61.7	61.7	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	56.7	56.7	56.7
	5	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	40.0	40.0	40.0
	5	36	60.0	60.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	61.7	61.7	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	30	50.0	50.0	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	68.3	68.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	30	50.0	50.0	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	68.3	68.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Regression

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.62	1.992	60
BudayaOrganisasi	21.92	1.587	60
DisiplinKerja	22.05	1.620	60

Correlations

		Kinerja	BudayaOrganisasi	DisiplinKerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.810	.689
	BudayaOrganisasi	.810	1.000	.674
	DisiplinKerja	.689	.674	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	BudayaOrganisasi	.000	.	.000
	DisiplinKerja	.000	.000	.
N	Kinerja	60	60	60
	BudayaOrganisasi	60	60	60
	DisiplinKerja	60	60	60

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833[a]	.693	.683	1.122

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.369	2	81.185	64.438	.000[a]
	Residual	71.814	57	1.260		
	Total	234.183	59			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, BudayaOrganisasi

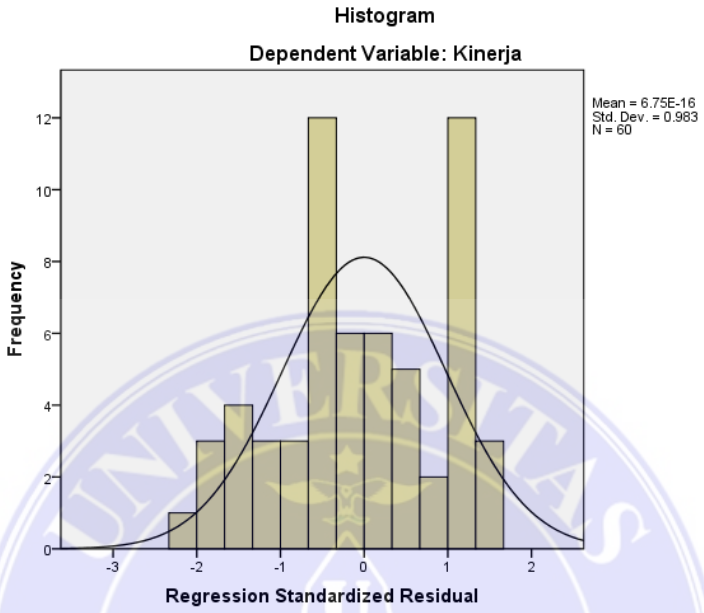
b. Dependent Variable: Kinerja

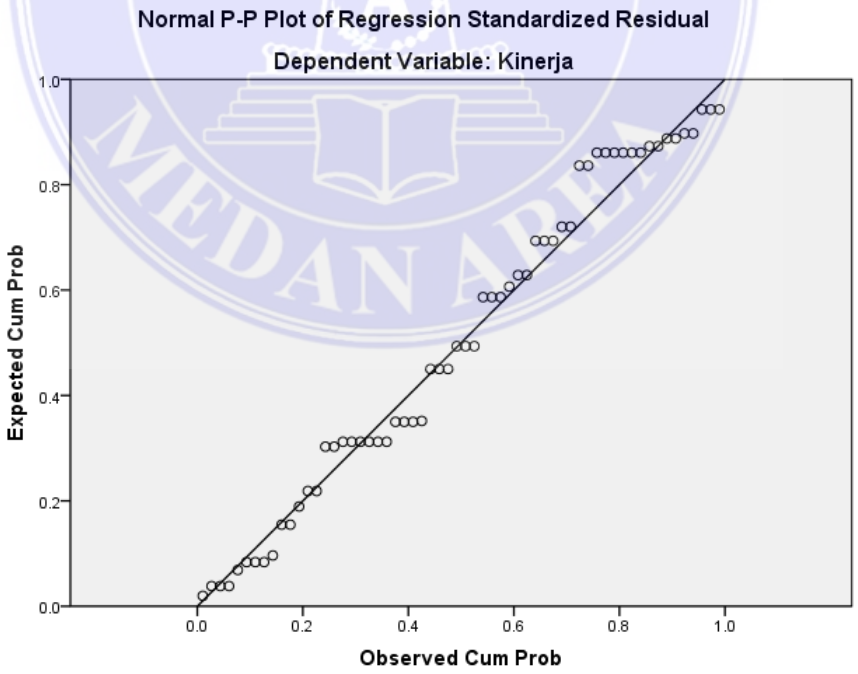
Coefficients[a]

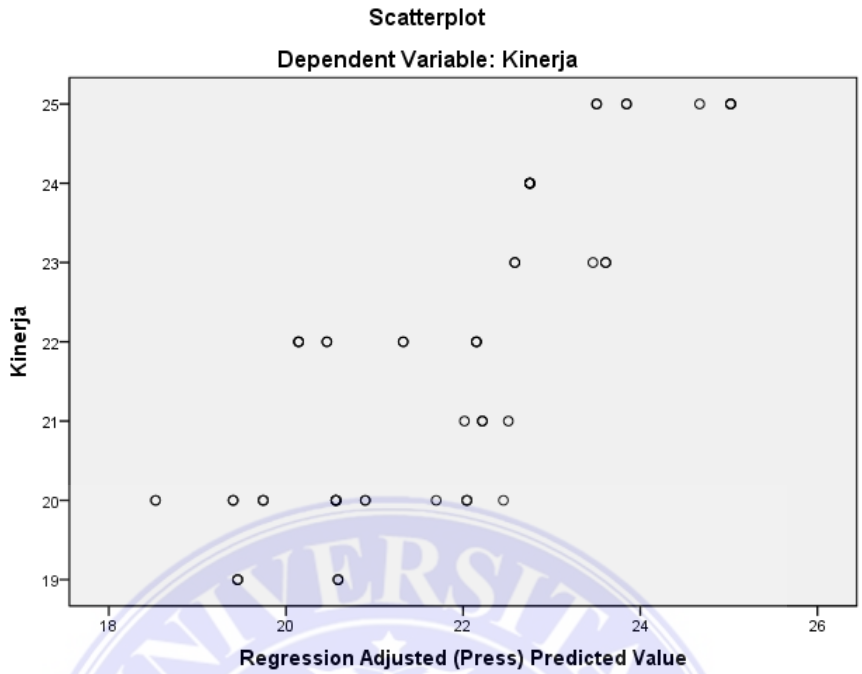
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.910	2.195		1.326	.190		
	BudayaOrganisasi	.795	.125	.634	6.381	.000	.546	1.833
	DisiplinKerja	.322	.122	.262	2.634	.001	.546	1.833

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts


Histogram
Dependent Variable: Kinerja
Mean = 6.75E-16
Std. Dev. = 0.983
N = 60
Frequency
Regression Standardized Residual


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob


Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja
Kinerja
25
24
23
22
21
20
19
18
20
22
24
26
Regression Adjusted (Press) Predicted Value