

**PENGARUHDISIPLIN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJAPEGAWAI DI  
SD. CITRA BERKAT – BOGOR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu  
Program Studi Manajemen



Oleh:

**RANC MARA SIANTURI**

**NIM : 2016511211**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2020**

## SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Ranc Mara Sianturi

NIM : 2016511211

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini maupun pada program lain. Karya ilmiah ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawaban berada di Pundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, 5 Agustus 2020  
  
  
**Ranc Mara Sianturi**  
**NIM: 2016511211**

**Lembar Persetujuan Dosen Pembimbing**

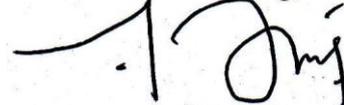
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : RANC MARA SIANTURI  
NIM : 2016511211  
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi  
terhadap Kinerja Pegawai di SD. Citra Berkas -  
Bogor.

Bogor, 4 Agustus 2020

Dosen Pembimbing,



**Dra. Siti Mahmudah, MM.**

Lembar Pengesahan Dosen Penguji

**PENGARUHDISIPLIN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJAPEGAWAI DI  
SD. CITRA BERKAT – BOGOR**



**RANC MARA SIANTURI**  
**NIM : 2016511211**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada hari Rabu tanggal 05 bulan Agustustahun 2020  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

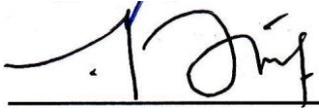
1. **Rasipan, S.H., M.M.**  
Ketua

  
Tanggal: 5 Agustus 2020

2. **R. Fadjar Darmanto, S.E., M.M.**  
Anggota

  
Tanggal: 5 Agustus 2020

3. **Dra. Siti Mahmudah, M.M.**  
Anggota

  
Tanggal: 5 Agustus 2020

**Menyetujui,**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,



**Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M.**  
Tanggal: 5 Agustus 2020

## ABSTRAK

Disiplin kerja dan Budaya organisasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai SD. Citra Berkat – Bogor. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai SD. Citra Berkat – Bogor.

Penelitian dilakukan di SD. Citra Berkat – Bogor dengan mengambil responden 30 pegawai sebagai sampel dan menggunakan teknik metode *sampling total*. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup lima skala *likert* penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis asosiatif. Penelitian uji instrument berupa validitas dan reliabilitas, dan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas. Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Dengan demikian penelitian menghasilkan 2 temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1). Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2). Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki disiplin kerja dan budaya organisasi.

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

*Work discipline and organizational culture consists of several factors that are relatively large in question in influencing the performance of employees of Citra Berkas Elementary School - Bogor. To prove the differences, this research was conducted with the aim to study work motivation and organizational culture on the performance of employees of Citra Berkas Elementary School - Bogor.*

*The study was conducted at Citra Berkas Elementary School - Bogor by taking 30 employee respondents as a sample and using total sampling methods. Data is collected by a questionnaire instrument that is covered by five large scale. The study was conducted quantitatively by describing research data and conducting associative analysis. The research instruments were validity and reliability, and the classic assumption test consisted of normality test, heterokedasticity test and multicollinearity test. Multiple regression analysis is used as an analysis tool when testing hypotheses performed with t-test and F-test.*

*Thus the study produced 2 main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1). Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance; 2). Organizational Culture has a positive and significant influence on employee performance.*

*Based on these findings, in order to improve employee performance, it was agreed to improve work discipline and organizational culture.*

*Keywords:*

*Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis pada akhirnya dapat melaksanakan dan menyelesaikan laporan penulisan skripsi dengan baik dan berjudul “Pengaruh Disiplin Kerjadan Budaya Organisasiterhadap Kinerja Pegawai di SD. Citra Berkat– Bogor”.Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program strata satu program manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta. Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan selesainya penulisan skripsi penulis mengucapkan dan menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dra. Siti Mahmudah, M.M. sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak waktunya untuk membimbing dan memberikan dukungan serta arahan dan saran kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
4. Kepala SD Citra Berkat, Kepala Human Capital Management dan seluruh Pimpinan Yayasan Citra Berkat yang telah bersedia dan meluangkan waktu menerima penulis untuk melaksanakan penelitian dan memberikan penjelasan serta data-data guna keperluan tugas akhir skripsi.
5. Karyawan dan seluruh pegawai SD Citra Berkat - Bogor yang mendukung dan pengarahan kegiatan tugas akhir skripsi.

6. Seluruh dosen dan civitas akademika STIE IPWIJA.
7. IPWI BigFam FXV/f15 semakin melesat melaju dalam kebersamaan dan kejayaan.
8. Sahabat-sahabat dan rekan mahasiswa/i Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA Angkatan Th.2016 yang tidak saya sebutkan satu per satu, terima kasih atas kerjasamanya.
9. Bpk. JSM Sianturi dan Ibu Resty Gultom selaku OrangTua terkasih yang selalu memberi dukungan doa, semangat, dan nasehat yang tiada henti.
10. Semua pihak yang turut serta memberikan dukungan, semangat, bantuan, pencerahan dan perhatian atas penyusunan tugas akhir skripsi ini.

Atas bantuan Bapak, Ibu, Saudara/i serta seluruh pihak tersebut di atas, semoga segala perhatian dan dukungan yang telah diberikan menjadi karya yang bermanfaat dan jasa-jasa yang dibagikan mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa serta penulis juga berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang baru dan manfaat bagi para pembaca atau pihak lain yang memerlukan sebagai acuan perkembangan karya ilmiah.

Bogor, 5 Agustus 2020  
  
**Ranc Mara Sianturi**

**Nim: 2016511211**

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>Lembar Persetujuan Dosen Pembimbing</b> .....	iii
<b>Lembar Pengesahan Dosen Penguji</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>BAB 1</b> .....	1
<b>PEDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB 2</b> .....	11
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1.1 Komponen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.2 Disiplin Kerja .....	17
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.2 Karakteristik Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja .....	18
2.1.2.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja .....	20
2.1.3 Budaya Organisasi.....	22
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	22
2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	23

2.1.3.3 Dimensi untuk menilai Budaya Organisasi .....	23
2.1.3.4 Cara untuk mempelajari Budaya Organisasi .....	25
2.1.4 Kinerja Pegawai .....	27
2.1.4.1 Pengertian Kinerja .....	27
2.1.4.2 Faktor-faktor Kinerja .....	28
2.1.4.3 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja .....	29
2.1.4.4 Aspek-aspek Pengukuran dan Indikator Kinerja .....	30
2.1.4.4.1 Aspek-aspek Pengukuran Kinerja.....	30
2.1.4.4.2 Indikator-indikator Kinerja.....	32
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu .....	34
2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	34
2.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	35
2.3 Kerangka Pemikiran .....	39
2.4 Hipotesis Penelitian.....	40
<b>BAB 3 .....</b>	<b>41</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
3.2 Desain Penelitian .....	41
3.3 Operasionalisasi Variabel .....	43
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	45
3.4.1 Populasi.....	45
3.4.2 Sampel .....	45
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	46
3.5.1 Data Primer .....	46
3.5.2 Data Sekunder.....	47
3.6 Instrumen Variabel Penelitian .....	47
3.6.1.1 Uji Validitas .....	47
3.6.1.2 Uji Reliabilitas .....	48
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	49
<b>3.7 Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....</b>	<b>52</b>
3.7.1 Rancangan Metode Analisis .....	52
3.7.2 Rancangan Pengujian Hipotesis.....	53

<b>BAB 4</b> .....	55
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	55
4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	55
4.1.2 Visi dan Misi SD. Citra Berkat.....	56
4.1.3 Struktur Organisasi SD. Citra Berkat – Bogor. ....	56
4.1.4 Karakteristik Responden.....	61
<b>4.2 Hasil Penelitian</b> .....	64
4.2.1 Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	64
4.2.2 Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Budaya Organisasi (X2).....	66
4.2.3 Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	68
<b>4.3 Uji Normalitas</b> .....	70
4.3.1 Uji Heteroskedastisitas .....	71
4.3.2 Uji Multikolinieritas .....	72
4.3.3 Uji Determinan ( $R^2$ ).....	73
4.3.4 Analisis Regresi Berganda.....	74
<b>4.4 Uji F (simultan/bersama – sama)</b> .....	75
<b>4.5 Uji t (Parsial/masing-masing)</b> .....	76
<b>4.6 Pembahasan Penelitian</b> .....	77
<b>BAB 5</b> .....	80
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	80
5.1 Kesimpulan.....	80
5.1 Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	82

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

1.1	Jumlah Penerimaan siswa baru SD. Citra Berkat - Bogor.....	3
1.2	Data Absensi Sakit, ijin, alpa pegawai SD Citra Berkat - Bogor.....	4
2.1	Penelitian Terdahulu.....	35
3.1	Kegiatan Penelitian-Penyusunan Skripsi.....	41
3.2	Operasional Variabel.....	43
3.3	Skala Likert.....	47
4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	62
4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan.....	63
4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Bekerja/Lama Bekerja.....	63
4.5	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
4.6	Uji Validitas variabel Disiplin Kerja.....	65
4.7	Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja.....	65
4.8	Uji Validitas variabel Budaya Organisasi.....	67
4.9	Uji Reliabilitas variabel Budaya Organisasi.....	67
4.10	Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai.....	69
4.11	Uji Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai.....	69

4.12	Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov test.....	71	
4.13	Multikolinearitas.....	72	Uji
4.14	Uji $R^2$ .....	73	Determinan
4.15	Uji Analisis Berganda.....	74	Regresi
4.16	F.....	75	Uji
4.13	Uji t.....	76	

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Penelitian.....	40	Pikir
3.1	Desain Penelitian.....	41	
4.1	Struktur Organisasi.....	57	
4.2	Uji Normalitas Plot.....	70	P-P
4.3	Uji Heterokedastisitas Scatterplot.....	72	–

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Penelitian.....	1.		Kuesioner
		86	
Lampiran Kuesioner.....	2.	Tabulasi	Hasil
		90	
Lampiran Responden.....	3.	Data	Karakteristik
		93	
Lampiran Reliabilitas.....	4.	Uji	Validitas
		95	
Lampiran Klasik.....	5.	Analisis Determinasi, Linier Berganda dan Uji Asumsi	
		98	
Lampiran Hipotesis.....	6.		Uji
		103	
Lampiran Hidup.....	7.	Daftar	Riwayat
		104	
Lampiran tabel.....	8.	Distribusi	Nilai t
		105	

Lampiran	9.	Distribusi	Nilai	r
tabel.....				107
Lampiran	10.	Distribusi	Nilai	f
tabel.....				109

## **BAB 1**

### **PEDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan disekolah dasar merupakan lembaga yang dikelola dan diatur oleh pemerintah melalui dinas pendidikandan bekerja sama dengan yayasan yang bergerak dibidang pendidikan yang diselenggarakan secara formal yang berlangsung selama 6 tahun dimulai dari kelas 1 sampai kelas 6 untuk anak-anak berusia 7 tahun diseluruh indonesia tentunya dengan maksud dan tujuan yang tidak lain agar anak indonesia menjadi seorang individu yang telah diamanatkan atau yang sudah dicita-citakan dalam Undang-undang Dasar 1945. Dalam pelaksanaan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses kegiatan belajar mengajar dengan tujuan agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan serta keterampilan atau *skill* yang dibutuhkan dirinya dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara perlu adanya dukungan sumber daya manusia yang handal.

Sumber daya manusia di setiap instansi pendidikan maupun industri perlu dikelola secara profesional supaya terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai atau karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Atas keseimbangan tersebut maka perusahaan memiliki kunci utama untuk dapat berkembang secara wajar dan produktif. Dengan didukung sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya maka dapat diciptakan pula suasana kerja yang harmonis. MenurutMangkunegara (2017) “Manajemen sumber daya manusia

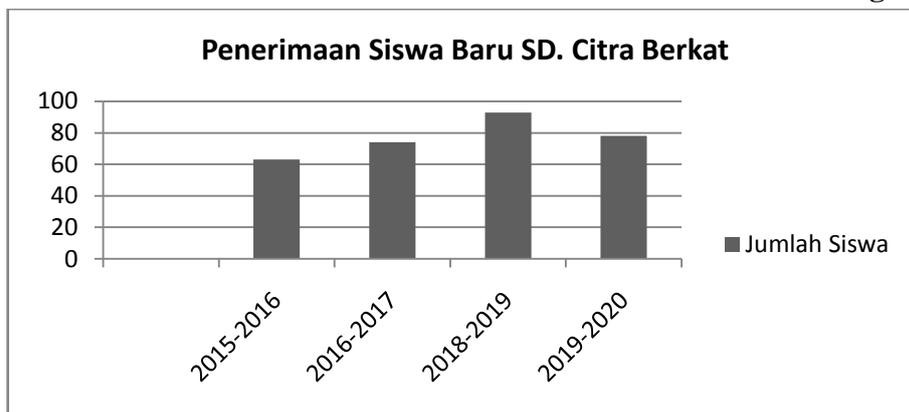
dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai)". Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Melalui dukungan organisasi didalam sekolah maka dengan adanya sumber daya manusia seperti tenaga administrasi, kepala sekolah, guru, keamanan, pengawas sekolah, sarana prasarana dan lain sebagainya yang saling bersangkutan dan tanpa mengurangi kontribusi dan kolaborasi didalam organisasi sekolah, bagian tenaga kependidikan atau guru maupun staf administrasi lainnya merupakan faktor yang mendukung penentuan kualitas peserta didiknya. Supaya tercapainya peningkatan kualitas peserta didik maka sumber daya manusia dalam hal ini khususnya guru dan staf mampu bekerja sama antara individu maupun kelompokserta sumber daya lainnya secara bersama-sama dalam mencapai tujuan, mengelola dan menghasilkan kinerja yang efektif.

Kinerja yang baik adalah modal yang penting dan harus dimiliki setiap staf maupun guru serta seluruh pegawai, sebab menyangkut berkembang atau tidak prestasi siswa maupun kemajuan sekolah dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja mengutarakan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melakukan dan melaksanakan tugas serta berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Maka kinerja pegawai staf maupun guru serta sumber daya manusia yang ada perlu diperhatikan.

Kinerja pegawai SD. Citra Berkat-Bogor dapat dilihat dari beberapa hal, di antaranya yaitu pencapaian jumlah penerimaan siswa baru dalam kurun waktu 4 tahun terakhir.

**Tabel.1.1Jumlah Penerimaan Siswa Baru SD. Citra Berkat-Bogor**



*Sumber: Data penelitian yang diolah, Tahun 2020*

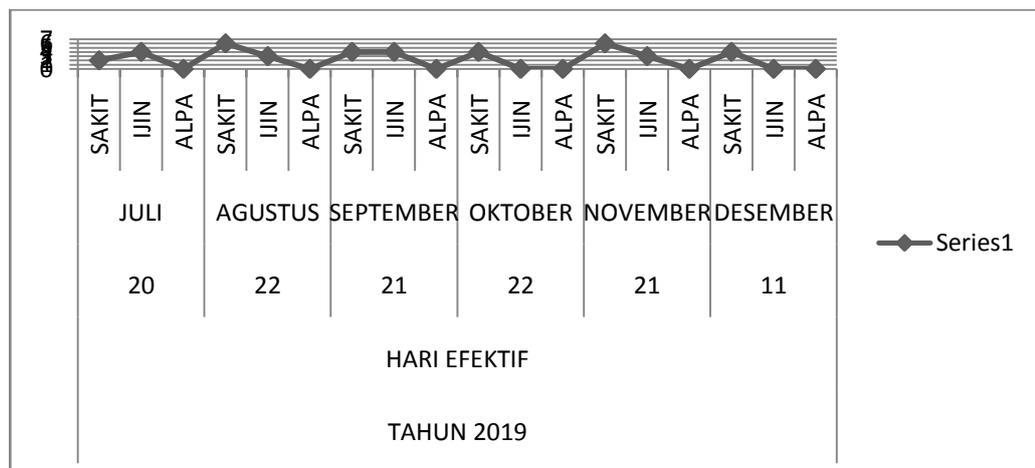
Bila dilihat dalam tahun pelajaran 2019-2020 dimana ada penurunan kinerja dalam mencapai jumlah penerimaan siswa baru tersebut dikarenakan banyak faktor, kemungkinan diantaranya kurangnya pelatihan, penekanan disiplin kerja dan pegawai tidak mengetahui maksud dan tujuan kerja serta budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan tersebut. Belum maksimalnya peran atau fungsi sebagai pegawai yang di emban sehingga dalam kegiatan operasional keseharian sering terjadi kurang optimalnya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan dan mengusahakan peningkatan pencapaian jumlah siswa.

Menurut Mathis dan Jackson(2011), kinerja dinilai dari kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain

dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Di saat yang bersamaan pula disiplin kerja perlu di fokuskan karena disiplin merupakan kesadaran setiap personal dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Salah satu pencapaian kinerja yang terlihat yaitu bagaimana kesadaran atau kedisiplinan pegawai dalam mengikuti aturan perusahaan seperti tertib kehadiran bekerja. Menurut Veithzal Rivai (2011) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.Kemudian menurut Kasmir (2019) “Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu”.

**Tabel.1.2 Data Absensi Sakit, Ijin Alpa Pegawai SD. Citra Berkat-Bogor.**



*Sumber: Data penelitian yang diolah, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan belum stabilnya tingkat absensi yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang ada di SD. Citra Berkat-Bogor.

Menurut Wirawan (2009) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi (meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Dapat dikatakan juga melalui pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2017) '*Discipline is management action to enforce organization standards*', Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disamping itu budaya organisasi dalam dunia pendidikan maupun industri mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses pencapaian tujuan perusahaan dalam mendampingi bertumbuhnya kedisiplinan pegawai, disisi lain budaya organisasi juga salah satu faktor yang berpengaruh dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Budaya organisasi menjadi catatan khusus atas kinerja yang belum maksimal sesuai dengan tugas dan standar operasi yang telah ditentukan termasuk standar pelayanan terhadap pelanggan eksternal dan internal. Dengan demikian adanya dukungan budaya organisasi diharapkan bisa menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi sangat tidak bisa dikesampingkan dengan peranan format dan konsep budaya yang diterapkan di organisasi tersebut, karena budaya adalah cerminan cara berpikir, bersikap dan berbuat yang di anut oleh sekelompok orang dan itu telah menjadi suatu kebiasaan yang berlaku lama, Irham Fahmi (2011).

Nilai dasar yang mendukung budaya organisasi yang telah lama di bentuk dalam manajemen SD. Citra Berkat-Bogor dan dikemas menjadi konsep yang ringan namun kuat seperti Integritas, Profesionalisme dan *Entrepreneurship* (IPE) melalui ketiganya akan menghadirkan organisasi atau lembaga yang dapat dipercaya, diandalkan dan dibanggakan. Melalui budaya IPE tersebut sekolah citra berkat secara khusus SD. Citra Berkat-Bogor mampu bersaing dalam jangkauan masyarakat umum, dengan demikian pegawai dituntut untuk memaksimalkan setiap kekurangan dan berbagai macam keluhan, saran dan kritik dari pihak internal maupun eksternal dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Bila dikaji melalui fenomena yang terjadi dilapangan rendahnya disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diantaranya ditunjukkan oleh kurangnya pemahaman tujuan organisasi, sehingga kurang bekerja sama di dalam individu yang satu dengan individu yang lain, individu dengan kelompok dan adanya individu yang lebih dominan, komunikasi maupun koordinasi antar pemimpin dan staf yang relatif minim, menumpuknya pekerjaan pegawai dikarenakan manajemen berbagai macam kegiatan yang berjalan dalam waktu yang bersamaan dan singkat, kurang disiplin dalam mengerjakan apa yang

diperintahkan dan kurangnya kesadaran pegawai dalam pemeliharaan dan perawatan penggunaan alat-alat kantor.

Untuk itu mengingat disiplin kerja dan budaya organisasi adalah merupakan variabel dalam rangka pengelolaan manajemen SDM maka dipandang perlu untuk menganalisis disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai upaya untuk membangun kinerja efektif di lingkungan SD. Citra Berkat-Bogor.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat jelas bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif atau negatif di SD. Citra Berkat-Bogor, sehingga penulis perlu membuat penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di SD Citra Berkat-Bogor”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah **‘Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada SD. Citra Berkat - Bogor’**. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SD. Citra Berkat - Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada SD. Citra Berkat - Bogor?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja

pegawai pada SD. Citra Berkat - Bogor. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SD. Citra Berkat– Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada SD. Citra Berkat - Bogor

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

##### **1. Manfaat teoritis**

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah manfaat informasi dibidang pendidikan atau jasa guna menumbuhkembangkan sumber daya manusia/tenaga kerja maupun pegawai yang mendukung tingkat prestasi siswa/i atau peserta didik serta organisasi.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang akan mengangkat tema pendidikan maupun jasa yang sama akan tetapi dengan cara dan sudut pandang yang berbeda, kreatif dan serta menarik.

##### **2. Manfaat praktisi**

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan budaya organisasi dalam pengembangan manajemen SD. Citra Berkat - Bogor.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan referensi atau sumbangan pemikiran guna meningkatkan kemajuan manajemen kinerja pegawai di SD. Citra Berkas - Bogor.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Rencana penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan skripsi penelitian adalah sebagai berikut:

#### **Bab 1: Pendahuluan**

Merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **Bab 2: Tinjauan Pustaka**

Merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja.

#### **Bab 3: Metodologi Penelitian**

Merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

#### **Bab 4: Analisis dan Pembahasan**

Merupakan bab yang menguraikan mengenai gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisa data penelitian dan pembahasan.

**Bab 5: Kesimpulan dan Saran**

Bab ini merupakan bagian akhir berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Perusahaan dalam menjalankan usahanya harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%, Amir (2015).

Mengelola manusia adalah mengelola permasalahan dan kebutuhan yang sangat kompleks. Manajemen SDM yang paling efektif bila sesuai dengan keadaan dan ketersediaan sumber daya yang dimiliki organisasi, mampu menjembatani tujuan organisasi dan memberi kepastian bagi anggota organisasi/pegawai yang menjalankan tugas dalam organisasi, sehingga tidak menimbulkan kesenjangan terhadap kedua hal tersebut, Eko Budianto(2013).

Menurut Foulkes dikutip dalam Larasati (2018) memprediksi bahwa peran SDM dari waktu ke waktu akan semakin strategis dan Foulkes mengatakan: *“For many years it has been said that capital is the bottleneck for a developing industry. I don’t think this any longer holds true. I think it’s the work force and the company’s inability to recruit and maintain a good work force that does*

*constitute the bottleneck for production. Think this will hold true ever more in the future*". Sehingga tidak heran jika sekarang untuk SDM yang handal digunakan terminology *Human capital* yang semakin senter di dengar, jelaslah bahwa para manajer harus mengaitkan pelaksanaan MSDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Pengertian SDM dibagi menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian secara makro yaitu semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain.

Sumber daya manusia adalah setiap individu yang terlibat dalam kepentingan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

#### 2.1.1.1 Komponen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2009) membagi komponen sumber daya manusia terdiri dari 3 yaitu sebagai berikut:

## 1. Pengusaha

Orang yang menginvestasikan uangnya untuk memperoleh pendapatan atau keuntungan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

## 2. Karyawan

Penjualan jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (sesuai perjanjian). Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi:

- a. Karyawan operasional, yaitu setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
- b. Karyawan manajerial, yaitu setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.

## 3. Pemimpin atau manajer

Orang yang menggunakan wewenang dari kepemimpinannya untuk mengarahkan, memerintah, mengontrol orang lain serta yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh bawahannya.

### 2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018) Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerjaan dalam sebuah organisasi.

Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan – bahan, energi).

Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer – manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Ada 4 tujuan manajemen SDM yaitu sebagai berikut:

#### 1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya

#### 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

#### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai aktivitasnya dalam organisasi. Dalam

prakteknya, diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan SDM antara manajer SDM yang memiliki kepakaran manajemen SDM dengan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja.

Adapun tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen SDM pada dasarnya adalah:

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Peningkatan produktivitas
4. Rendahnya tingkat pemindahan pegawai
5. Rendahnya tingkat absensi
6. Tingginya kepuasan pelayanan
7. Rendahnya complain dari pelanggan
8. Meningkatnya bisnis perusahaan

Untuk mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan yang mendahului yaitu diperolehnya:

1. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui: Perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, induksi.

2. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat keterampilan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan melalui: pelatihan dan pengembangan karir.
3. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat bekerja sebaik mungkin melalui: motivasi, penilaian karya, pemberian 'hadiah' dan 'hukuman'.
4. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat berdedikasi terhadap perusahaan yang luas terhadap pekerjaannya melalui: kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja yang sehat dan aman, hubungan industrial yang baik.

#### 2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia (karyawan) se-efektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan dapat memuaskan. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM seperti halnya fungsi manajemen umum yang meliputi yaitu:

##### 1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (merupakan kebutuhan tenaga kerja)
- b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
- c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
- d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)

##### 2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)

- b. Pengembangan (pendidikan dan latihan)
- c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
- d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan)
- e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
- f. Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
- g. Pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### 2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan merupakan sikap disiplin yang baik. Disiplin yang baik mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Maka disiplin kerja sangatlah penting dalam mempengaruhi perkembangan diri suatu perusahaan maupun instansi pendidikan dan disiplin kerja digunakan sebagai kemampuan untuk

meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja juga dapat meningkatkan percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### 2.1.2.2 Karakteristik Disiplin Kerja

Menurut Evanita (2013), seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut:

- a. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan-aturan yang berlaku bagi sebuah organisasi.
- b. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut.
- c. Dapat menunjukkan kesetiaan dan kekuatannya dalam melaksanakan instruksi-instruksi yang dibuat oleh pimpinan.

#### 2.1.2.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut singodimedjo dalam sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

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

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Contoh kebiasaan-kebiasaan yang positif antara lain: saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan dan memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja

#### 2.1.2.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017), pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja suatu organisasi, di antaranya:

##### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

##### 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan.

##### 3. Balas Jasa

Balas jasa(gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5. Waskat

Waskat(pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Jika bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya langsung memberikan petunjuk dan pengawasan oleh atasannya.

#### 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang

berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

## 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

### 2.1.3 Budaya Organisasi

#### 2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Dalam kehidupan nyata seseorang tidak akan luput dari lingkungannya. Kepribadian tersebut akan dibentuk juga oleh lingkungannya dan supaya kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya juga perlu didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Menurut Fahmi (2014) “budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”.

Menurut Sutrisno (2010) “Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi”. Kemudian

diperkuat kembali menurut Sedarmayanti (2017) bahwa pada prinsipnya, “Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu”.

#### 2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Sunarno dan Lie (2014) budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi.

Pertama, budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas; artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.

Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang.

Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

Akhirnya budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

#### 2.1.3.3 Dimensi untuk menilai Budaya Organisasi

Menurut Ricardo dan Jolly (2003) terdapat delapan dimensi untuk menilai budaya suatu organisasi, yaitu:

1. *Communication* (komunikasi), di sini terdapat sejumlah tipe dari sistem komunikasi dan cara serta bagaimana komunikasi digunakan, termasuk arah komunikasi, *top down* atau *bottom up* versus *three way*, apakah komunikasi disaring atau terbuka, bagaimana konflik dihindari atau dipecahkan, baik melalui jalur formal maupun informal.

2. *Training and development* (pelatihan dan pengembangan), indikasi penting untuk menilai komitmen manajemen adalah ketersediaan kesempatan untuk pengembangan diri bagi karyawan dan bagaimana keterampilan yang diperoleh itu dapat diterapkan dalam pekerjaan, serta apakah pendidikan bagi karyawan ditujukan untuk kebutuhan sekarang atau untuk masa yang akan datang.

3. *Reward* (imbalan), dimensi ini dilihat dari perilaku apa yang mendapatkan imbalan, tipe imbalan yang digunakan apakah secara pribadi atau kelompok, apakah semua karyawan mendapatkan bonus, kriteria apa yang digunakan untuk menilai kemajuan karyawan.

4. *Decision making* (membuat keputusan), pada dimensi ini dibicarakan bagaimana keputusan dibuat dan konflik dipecahkan. Apakah keputusan tersebut dilakukan secara cepat atau lambat? Apakah organisasi bersifat birokratis, apakah pembuatan keputusan bersifat sentralistis atau desentra-lisasi.

5. *Risk Taking* (pengambilan risiko), dimensi ini fokus pada bagaimana kreativitas dan inovasi dinilai dan dihargai. Apakah pengambilan risiko itu telah didukung dan diperhitungkan, apakah ada

keterbukaan terhadap ide-ide baru, untuk level mana manajemen mendukung saran-saran untuk perbaikan? Apakah karyawan dihukum karena mencoba ide-ide baru atau menanyakan cara melaksanakan ide tersebut.

6. *Planning* (perencanaan), Apakah organisasi menekankan pada rencana jangka pendek atau jangka panjang? Apakah perencanaan bersifat reaktif atau proaktif? Untuk apa strategi, tujuan dan visi organisasi disampaikan kepada karyawan? Apakah proses perencanaan bersifat informal atau terstruktur? Pada level apa karyawan mempunyai komitmen terhadap pencapaian strategi bisnis serta tujuan organisasi?

7. *Team Work* (kerja sama), dimensi ini berhubungan dengan jumlah, tipe dan keefektifan tim dalam organisasi. Dibatasi atau tidak dibatasi, meliputi kerja sama dengan departemen yang berbeda, sejumlah kepercayaan di antara beberapa fungsi atau unit yang berbeda dan dukungan terhadap proses kerja.

8. *Management practice* (praktik manajemen), dimensi terakhir yang menjadi ukuran adalah keadilan dan konsistensi, penyediaan lingkungan kerja yang aman, serta bagaimana manajemen mendukung adanya perbedaan.

#### 2.1.3.4 Cara untuk mempelajari Budaya Organisasi

Menurut Sopiah (2008), budaya organisasi harus dipelajari dan tidak terjadi dengan sendirinya. Karena itu perlu adanya proses transformasi dan dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu:

### 1. Cerita-cerita

Cerita-cerita mengenai bagaimana kerasnya perjuangan pendiri organisasi didalam memulai usaha sehingga kemudian menjadi maju seperti sekarang merupakan hal yang baik untuk disebarluaskan. Bagaimana sejarah pasang-surut perusahaan dan bagaimana perusahaan mengatasi kemelut dalam situasi tak menentu merupakan kisah yang dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja keras jika mereka mau memahaminya.

### 2. Ritual/Upacara-upacara

Semua masyarakat memiliki corak ritual sendiri-sendiri. Di dalam perusahaan, tidak jarang ditemui acara-acara ritual yang sudah mengakar dan menjadi bagian hidup perusahaan sehingga tetap dipelihara keberadaannya. Contohnya adalah selamatan waktu musim giling di pabrik gula.

### 3. Simbol-simbol material

Simbol atau lambang-lambang material seperti pakaian seragam, ruang kantor dan lain-lain atribut fisik yang dapat diamati merupakan unsur penting budaya organisasi yang harus diperhatikan sebab dengan simbol-simbol itulah dapat dengan cepat diidentifikasi bagaimana nilai, keyakinan, norma, dan berbagai hal lain itu menjadi milik bersama dan dipatuhi anggota organisasi.

### 4. Bahasa

Merupakan salah satu media terpenting di dalam mentransformasikan nilai. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, tiap bidang, divisi, strata atau semacamnya memiliki bahasa atau jargon yang khas, yang

kadang-kadang hanya dipahami oleh kalangan itu sendiri. Hal ini penting karena untuk dapat diterima di suatu lingkungan dan menjadi bagian dari lingkungan, salah satu syarat adalah memahami bahasa yang berlaku di lingkungan itu. Dengan demikian menjadi jelas bahwa bahasa merupakan unsur penting dalam budaya perusahaan.

## **2.1.4 Kinerja Pegawai**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Bangun, (2012) kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*). Dari berbagai macam persyaratan dan ketentuan dalam melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi maka kinerja dikatakan juga sebagai hasil dari pencapaian atau output yang sudah dilakukan.

Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari kerja seorang pegawai (Ayny Maharani 2015). Kemudian, kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi (Atmayana2016)

#### 2.1.4.2 Faktor-faktor Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Kemudian diperjelas menurut Ruky (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Memotivasi pegawai atau karyawan, dalam hal ini memotivasi pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja semua agar bersemangat dalam mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan. Dengan adanya motivasi para pegawai mempunyai dorongan bekerja dengan erat karena adanya perhatian yang baik terhadap kebutuhan dan keinginan mereka yang mana dalam suatu organisasi tergantung pada tinggi rendahnya taraf perealisasi dari tujuan perseorangan dalam melakukan kesiapan.
2. Sarana dan prasarana, lingkungan kerja dari para pegawai pengaruh yang sangat besar terhadap operasional organisasi, dengan demikian suatu yang ada disekitar para pegawai dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya kebersihan, keamanan dan kesalahan kerja merupakan hal-hal yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi.
3. Kemampuan SDM, kemampuan SDM yang tinggi dapat mendorong kinerja yang diinginkan.

4. Kuantitas bahan bakudan bahan pembantu, prosedur pengadaan bahan baku juga akan berpengaruh terhadap tingkat efesiensi dan produktivitas. Gejala itu terlihat apabila terdapat hambatan dalam melakukan pekerjaan.
5. Proses kerja atau metode kerja, dimaksudkan proses kerja atau metode kerja adalah cara kerja sebuah tim akan melakukan penelitian terhadap kerja yang digunakan dan proses yang dijalankan.

Dengan demikian pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangatlah penting, oleh karena hal tersebut dapat membuat personalia mampu memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas kinerja yang sesuai dengan situasi tertentu.

#### 2.1.4.3 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Notoadmodjo (2003) manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Peningkatan kinerja
2. Kesempatan kerja yang adil
3. Kebutuhan penilaian pekerjaan
4. Penyusunan kompensasi
5. Keputusan promosi dan demosi
6. Kesalahan desain
7. Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Setelah mendapatkan berbagai macam manfaat dalam penilaian kinerja pegawai maka perlu juga didukung oleh tujuan dari penilaian kinerja. Tujuan penilaian kinerja pada umumnya adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), Tujuan dari penilaian kinerja adalah:

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen pegawai
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya
3. Mendistribusikan reward dari organisasi yang dapat berupa penambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia

#### 2.1.4.4 Aspek-aspek Pengukuran dan Indikator Kinerja

##### 2.1.4.4.1 Aspek-aspek Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.(Muhamad Mahsun 2013).

Ahmad S. Supriyanto dan Masyhuri Mahfudz (2010) menuliskan kembali 6 (enam) kriteria dalam mengukur kinerja yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (1998) ke dalam bahasa Indonesia, sebagai berikut:

1. *Quality*, adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau dengan kata lain mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. *Time Liness*, adalah sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan tepat pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi dengan output lainnya, serta waktu yang tersedia untuk yang lain.
4. *Cost Effectivines*, adalah sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, modal, teknologi, dan material) dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan terhadap kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need For Supervision*, adalah tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan oleh seorang atasan atau supervisor untuk mencegah dan meminimalisir tindakan yang tidak diinginkan.
6. *Interpersonal Impact*, adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan dan bawahan.

#### 2.1.4.4.2 Indikator-indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016) terdapat tujuh indikator kinerja, sebagai berikut:

##### 1. Tujuan

Tujuan yaitu suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa akan datang yang menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.

##### 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

##### 3. Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan, dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

##### 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas

pekerjaan spesifik tidak dapat seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif dengan berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

#### 7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

## **2.2 Hasil Penelitian Terdahulu**

### **2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Wicaksono A., Umiati, N., Abidin, A.Z. (2019) menyatakan bahwa pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitasnya dan kuantitasnya. Dengan demikian disiplin kerja salah satu dukungan untuk jadi patokan penetapan tujuan yang rasional.

Kemudian hal tersebut di dukung menurut Wijaya, N.A., Purwanto, H., dan Sulistiyowati, L.N. (2019) yang menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi kemampuan karyawan secara langsung. Karyawan yang tidak disiplin, akan memperlambat pencapaian target yang telah ditetapkan. Karyawan yang mematuhi peraturan dan berdisiplin tinggi mampu ciptakan suasana kondusif dan berdampak pada aktivitas perusahaan. Oleh karenanya, karyawan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan ialah harapan perusahaan.

Dan diperkuat kembali menurut Widyaningtyas (2016) menyatakan bahwa setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaan, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

### 2.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sagita, A.A., Susilo, H., dan Cahyo, M.W.S. (2018) menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi yang cocok akan berdampak positif pada motivasi kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Peyon, E., dan Saragih, R.(2019) menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan atau kinerja organisasi, perusahaan menempuh beberapa cara antara lain peningkatan kedisiplinan karyawan, meningkatkan budaya organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga outputnya menuju pada pencapaian target yang ditentukan sebelumnya.

Kemudian di perkuat kembali menurut Mariam (2009) yang menyatakan suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Hal ini dapat dilihat dalam bentuk tabel 2.1 dibawah ini:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Mardi Astutik (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Jombang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun bersama.

2.	Agung Wicaksono, Nurul Umiati, Agus Zainal Abidin (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kec. Wates Kab. Blitar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan data Primer, yaitu pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Berganda.
3.	Enos Peyon, Romat Saragih (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri Bandung.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P4TK BMTI Bandung. Populasi 220 dan sampel yang digunakan sebanyak 69 responden dan pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling.
4.	Indah Puspita Sari, Satrijo Budi Wibowo, Nur Wahyuning Sulistyowati (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun.	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.
5.	Indah Yuwelina Mentaruk, Rudy Steven Wenas, Arrazi Hasan Jan (2017)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT. Angkasa Pura 1(PERSERO) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado)	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 168 karyawan, teknik sampling yang

			digunakan purposive sampling dimana jumlah sampel 118 responden yang dihitung menggunakan rumus slovin.
6.	Eman Sulaeman (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk. Cabang Pondok Indah.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan sampel proporsional random sampling. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial maupun secara simultan.
7.	Rika Widayaningtyas (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian Survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 120 karyawan dengan teknik pengambilan sampel <i>Proporsional Random sampling</i> . Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.
8.	Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo, Muhammad Cahyo W.S (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediator (Studi pada PT. Astra Internasional, Tbk – Toyota (Auto2000) Cab. Sutoyo Malang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penerapan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai tersebut adalah kurang dari 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Kemudian variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya

			organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan memiliki koefisien beta 0,542.
9.	Monce Brury (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.012, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0.010, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0.007, dan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 0.000. Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor SAR Sorong dengan jumlah sampel 78 pegawai. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.
10.	Nina Ayu Wijaya, Hari Purwanto, Lilik Nur Sulistiyowati (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bhirawa Steel Surabaya).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bhirawa Steel Surabaya). Sebagai populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 311 orang. Sampel di ambil 63 responden. Analisa data menggunakan Uji t, Uji F, analisis regresi berganda dan koefisian determinasi dan variabel dominan.
11.	Rani Mariam (2009)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Responden yang digunakan

		variabel Intervening. (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero).	sebanyak 115 karyawan, menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).
12.	Umi Yoesana (2013)	Hubungan antara Motivasi kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai dan besarnya tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai sebesar 0.400 termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Jenis penelitian ini menurut tingkat eksplanasinya adalah penelitian asosiatif yang dilaksanakan di kantor kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara dengan populasi yang berjumlah 48 orang. Data dikumpulkan dianalisis dengan analisis statistik menggunakan rumus korelasi <i>Rank Spearman</i> .

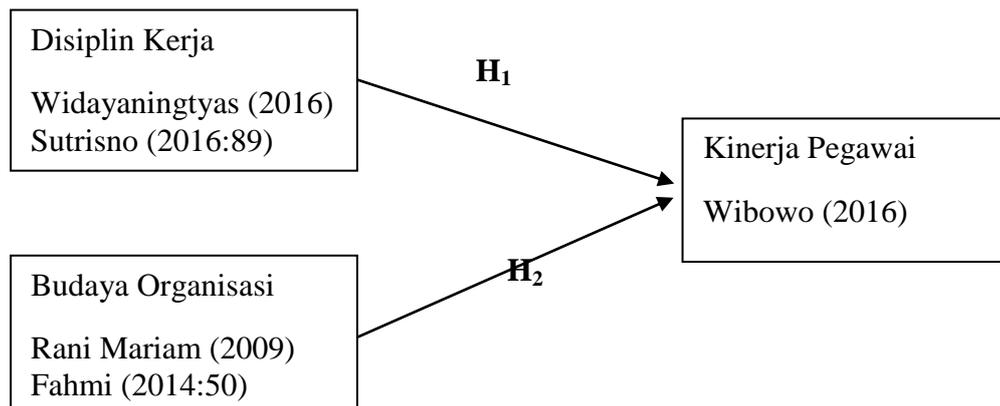
*Sumber: Data penelitian yang diolah, Tahun 2020*

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, Sugiono(2010). Kerangka pemikiran adalah dasar dan pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian ini ditujukan. Kerangka ini menjelaskan tentang variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian. Variabel tersebut terdiri dari dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai ( $y$ ), sedangkan variabel independennya adalah Disiplin Kerja ( $x_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $x_2$ ).

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini akan ditunjukkan pada gambar 2.3 sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir Penelitian**



#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>:** Disiplin Kerjadiduga memiliki pengaruh positifterhadap Kinerja pegawai di SD Citra Berkat - Bogor.
- H<sub>2</sub>:** Budaya Organisasi diduga memiliki pengaruh positifterhadap Kinerja pegawai di SD. Citra Berkat - Bogor.

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Citra Berkat- Bogor, yang beralamat di Perumahan Citra Indah City Km. 23,2 jln Raya Jonggol–Cileungsi, Desa Sukamaju, Kab. Bogor. Penelitian dimulai pada bulan November 2019.

Tabel 3.1  
Kegiatan Penelitian-Penyusunan Skripsi

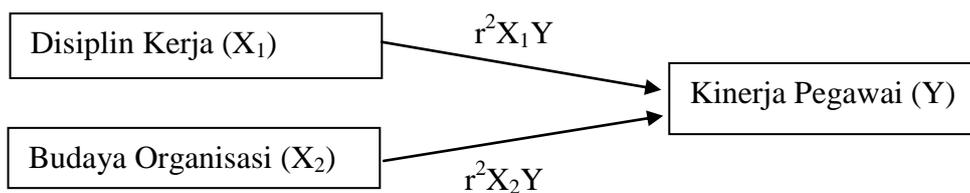
Kegiatan	Nov 2019 - Januari 2020				Februari - April 2020				Mei – Juli 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Terdahulu												
Penyusunan Proposal												
Pengujian Proposal												
Analisis Data												
Pelaporan												

*Sumber: Data penelitian yang diolah, Tahun 2020*

#### 3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1  
Desain Penelitian



Penelitian ini termasuk kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dilakukan karena penelitian ini akan diuji dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2010) pendekatan penelitian terbagi menjadi dua yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu (sampel jenuh), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, “penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara dua variabel atau lebih”, Sofyan Yamin dkk (2011).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap variabel dependen Kinerja pegawai.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel berfungsi memberikan batasan dan penjelasan tentang ukuran variabel yang digunakan dalam penelitian. sehingga penelitian lebih terfokus pada pengertian tersebut. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini yaitu menggunakan dua variabel yaitu :

#### a. Variabel Independen

Variabel independen merupakan “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen” Sugiyono(2010). Variabel independen dalam penelitian yaitu adalah  $X_1$  yaitu Disiplin Kerja dan  $X_2$  yaitu Budaya Organisasi.

#### b. Variabel Dependen (Variabel bebas)

Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena variabel bebas (Sugiyono, 2011). Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Y yaitu kinerja pegawai.

**Tabel 3.2**

Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala
Disiplin Kerja (X1)	1. Tujuan dan Kemampuan	1	Likert
	2. Teladan Pimpinan	2	
	3. Balas Jasa	3	
	4. Keadilan	4	
	5. Waskat	5	
	6. Sanksi Hukuman	6	

	7. Ketegasan	7	
	8. Hubungan Kemanusiaan	8-10	
<b>X1 Sumber:</b> Hasibuan (2017).			
Budaya Organisasi (X2)	1. <i>Communication</i> (Komunikasi)	1-2	Likert
	2. <i>Training and Development</i> (Pelatihan dan pengembangan)	3-4	
	3. <i>Reward</i> (Imbalan)	5	
	4. <i>Decision Making</i> (Membuat keputusan)	6	
	5. <i>Risk Taking</i> (Pengambilan Resiko)		
	6. <i>Planning</i> (Perencanaan)	7	
	7. <i>Team Work</i> (Kerja Sama)	8	
	8. <i>Management practice</i> (Praktik Manajemen)	9	
		10	
<b>X2 Sumber:</b> Ricardo dan Jolly (2003).			
Kinerja (Y)	1. Tujuan	1	Likert
	2. Standar	2	
	3. Umpan Balik	3-4	
	4. Alat atau Sarana	5-6	
	5. Kompetensi	7-8	
	6. Motif	9	
	7. Peluang	10	
<b>Y Sumber:</b> Wirawan (2009).			

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1 Populasi

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 (Sugiono, 2017). Untuk populasi didalam penelitian ini adalah keseluruhan staf dan guru pegawai SD Citra Berkat - Bogoryaitu berjumlah **30**orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2011).Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi.

Berdasarkan tempatpenelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di SD Citra Berkat - bogor yaitu, staf tata usaha, pustakawati/Operator sekolah, bidang kurikulum, bidang kesiswaan, guru kelas (*Grade 1-6*), guru pjok, guru bahasa inggris, guru agama, guru bahasa sunda, petugas fotokopi/penjaga sekolah, IT dan GA.Maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak **30** responden.

Dengan demikian penelitian ini menggunakan teknik sampling *Non probability Sampling* yaitu dengan metode *Sampling Total*. *Sampling total* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2017).

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam pelaksanaan penelitian berupa data kualitatif dan data kuantitatif yang sumbernya dari:

#### 3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber, dari individu atau perorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang telah diisi oleh responden, meliputi identitas dan tanggapan responden. Adapun data primer adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan / Observasi

Metode pengumpulan data dengan cara penelitian secara langsung di SD Citra Berkas - Bogor.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden. Dalam hal ini kuesioner disebarkan kepada responden yang sudah menjadi target penentuan sampel dari jumlah populasi yang ada, dengan memberikan lembaran atau link google form daftar pertanyaan atau isi dalam suatu formulir yang objek yang diteliti guna memperoleh jawaban atau data dari responden.

Dalam penelitian ini, untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan skala *likert*. ‘Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial’ (Sugiyono, 2015). Dengan Skala *likert*, maka variabel yang

kemudian dijabarkan kembali menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Lalu indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan maupun pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

**Tabel 3.3**  
Skala *Likert*

<b>Skala <i>Likert</i></b>	<b>Bobot</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono,2011). Data sekunder umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap, ataupun untuk diproses lebih lanjut.

## **3.6 Instrumen Variabel Penelitian**

### **3.6.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Salah satu cara mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor atau variabel dengan salah satu uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung

dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom*( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sample (Ghozali, 2013).

Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat pada tampilan *output Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*, baik untuk variabel disiplin kerja, budaya organisasi maupun kinerja pegawai, kemudian membandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung >  $r$  tabel) dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013). Dengan demikian perlu dilakukan pengujian uji validitas di masing-masing variabel dalam pengolahan SPSS.

### **3.6.1.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pernyataan maupun pertanyaan yang digunakan untuk keperluan pengujian tersebut. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrument yang dalam hal ini kuisisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Umar 2008 (dalam Tambunan 2012). Koefisien *Cronbach's Alpha* digunakan untuk pengujian tersebut, setelah dilakukan pengukuran dengan menggunakan program SPSS. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua. Menurut Sugiyono (2011) suatu instrument dinyatakan reliable bila koefisien reliabilitas koefisien *cronbach's Alpha* minimal 0,5. Atau dengan syarat nilai *cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,5. Dengan demikian perlu dilakukan pengujian uji validitas di masing-masing variabel dalam pengolahan SPSS.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi, pengujian ini meliputi:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak melalui pengamatan nilai residual (Ghozali, 2016).

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

##### 1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian dengan hanya melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal tersebut. Jika distribusi variabel residual normal, maka garis yang menggambarkan variabel sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

## 2. Analisis Statistik

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan uji statistik *non parametric kolmogorov smirnov* (*K-S*). Uji ini diyakini lebih akurat daripada uji normalitas dengan grafik, karena uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan, jika tidak hati-hati secara visual akan terlihat normal (Ghozali, 2013). Uji *K-S* dapat dilakukan dengan membuat hipotesis:

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_1$  : Data residual tidak berdistribusi normal

Dengan syarat apabila *asymptotic significance* lebih besar dari 5% ( $>0,05$ ) maka variabel terdistribusi normal (Ghozali, 2013).

### **b. Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastiditas (Ghozali, 2016).

Cara mendeteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara residualdependent *SRESID* danindependent*ZPRED*. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

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

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent tersebut. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel *ortogonal* adalah variabel independen yang korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat pertama yaitu: nilai *tolerance* dan lawannya atau kedua dengan: *variance inflation factor* (VIF). Kedua hal ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana ini setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi syarat nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas/ data bebas dari gejala multikolinieritas dengan syarat yaitu nilai *tolerance*  $\geq 0.1$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$  maka dapat dinyatakan data valid.

### 3.7 Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Metode Analisis

##### a. Koefisien Determinan (Uji $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua variabel yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dari variabel dependen (Ghozali,2013). Hal-hal yang perlu diperhatikan mengenai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai  $R^2$  harus berkisar 0 sampai 1.
- b. Bila  $R^2 = 1$  berarti terjadi kecocokan sempurna dari variabel independen menjelaskan variabel dependen.
- c. Bila  $R^2 = 0$  berarti tidak ada hubungan sama sekali antara variabel independen terhadap variabel dependen.

##### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan perhitungan regresi linier berganda (multiple regression analysis), dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja pegawai)

$X_1$  = Disiplin kerja

a = Koefisien Konstanta

$X_2$  = Budaya Organisasi

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

Analisis regresi berganda bermanfaat terutama untuk tujuan peramalan (*estimation*), yaitu tentang bagaimana variabel independen digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Penelitian ini pada dasarnya untuk menguji hipotesis tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SD Citra Berkat Bogor. Teknik analisis data menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

### **3.7.2 Rancangan Pengujian Hipotesis**

#### **a. Uji F**

Uji statistik F menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara bersama dalam menerangkan variasi dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0,05.

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: Tidak adanya pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen

Ha: Adanya pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi 5% (0,05), yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya model hasil penelitian ini tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada SD Citra Berkat - Bogor.

- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model ini hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada SD Citra Berkas - Bogor.

**b. Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$ , atau  $X_2$  (Disiplin Kerja atau Budaya Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0$ : Tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a$ : Adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi  $< 5\%$  (0.05) yaitu:

- a. Apabila angka Probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Sekolah Citra Kasih dan Sekolah Citra Berkat didirikan oleh Alm. DR (HC) Ir. Ciputra dan Bapak Haryo Seno pada tahun 2003 dan 2004, dengan tujuan untuk membawa kecerdasan dan kesejahteraan bagi anak bangsa Indonesia. Dalam proses pencapaian tersebut maka para pendiri meyakini pendidikan yang berkualitas, utuh khususnya pendidikan *entrepreneurship* merupakan jalan keluar bagi generasi muda untuk meraih kesuksesan. Dalam hal ini SD Citra Berkat yang di naungi oleh Yayasan Citra Berkat atas kepemilikan Ir. Ciputra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan/jasa.

SD Citra Berkat berdiri berdasarkan Ijin Pendirian dari Dinas Pendidikan (Cibinong – Bogor) yang ditetapkan pada tanggal 10 juli 2006 yang berlokasi di Perumahan Citra Indah City Jl. raya cileungsi – jonggol Km. 23,2 jonggol, desa sukamaju kecamatan jonggol kabupaten bogor. SD. Citra Berkat – Bogor juga telah mengikuti pelaksanaan melalui Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) dengan nilai 93 peringkat A (Amat Baik) sejak tanggal 15 Oktober 2014 – 15 Oktober 2019.

#### **4.1.2 Visi dan Misi SD. Citra Berkat**

##### **A. VISI**

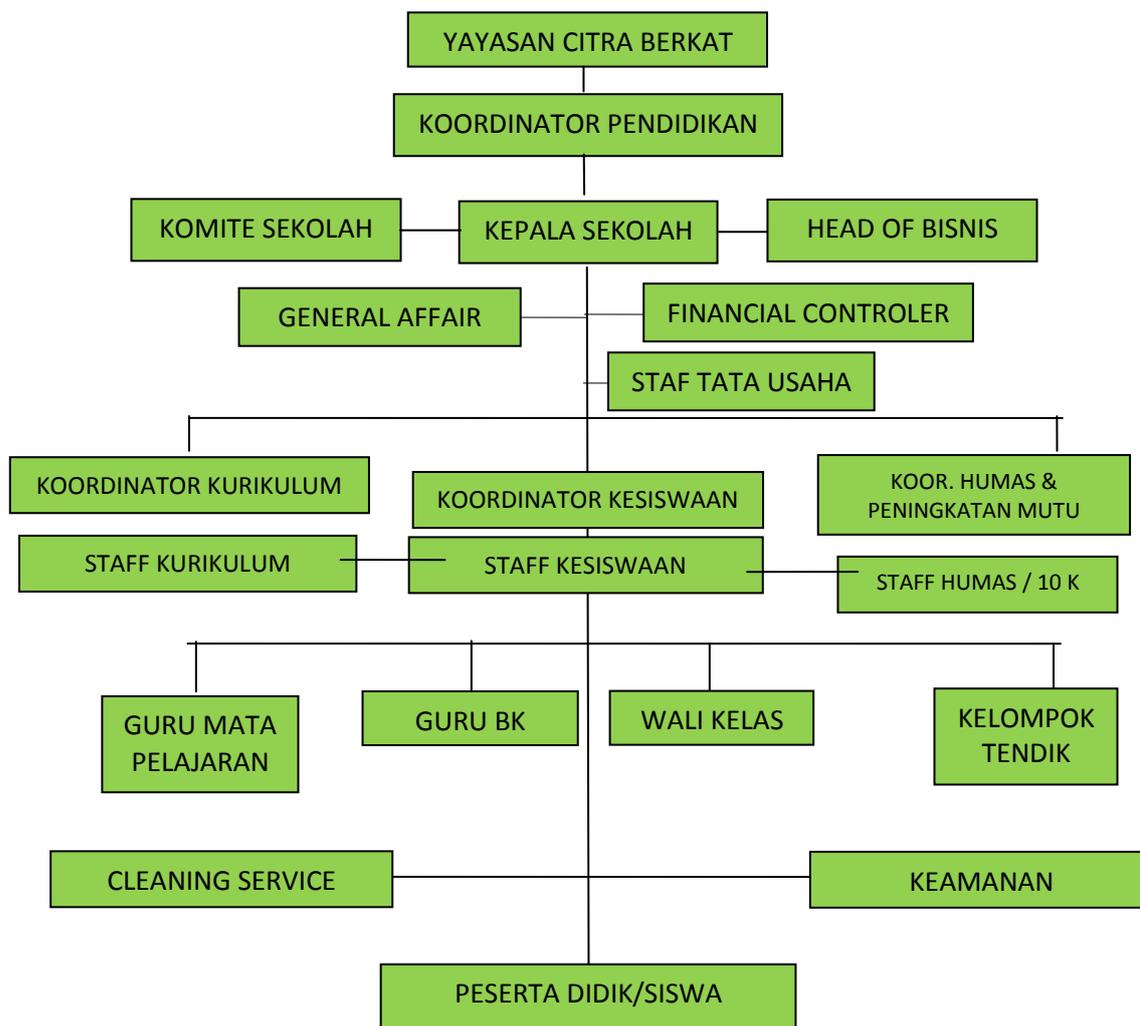
“Menumbuhkan kembangkan semangat entrepreneurial dalam pendidikan yang holistik”.

##### **B. MISI**

1. Siswa memiliki kemampuan dan pengetahuan yang bermanfaat untuk masa depan
2. Siswa memiliki kepribadian yang berkarakter baik dilingkungan masyarakat
3. Siswa memiliki pengetahuan dasar yang mantap untuk dapat melanjutkan ke jenjang sekolah yang lebih tinggi
4. Siswa menjadi warga Negara yang memiliki rasa nasionalisme dalam mengembangkan kreatifitasnya
5. Siswa memiliki iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berguna di manapun ia berada.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi SD. Citra Berkat – Bogor.**

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi SD Citra Berkat – Bogor.**



**A. Deskripsi dari struktur SD Citra Berkat - Bogor.**

- **Yayasan Citra Berkat**

Badan penyelenggaraan Sekolah Citra Berkat, secara khusus unit SD Citra Berkat berkedudukan di Citra Garden City 5 Block H3, Prepedan, Kec. Kalideres Kota Jakarta Barat.

- **Kepala Sekolah**

Kepala Sekolah berfungsi sebagai Edukator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

- a. Kepala Sekolah selaku edukator bertugas melaksanakan proses pengajaran secara efektif dan efisien.
- b. Kepala Sekolah selaku manajer mempunyai tugas: Menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan/mengendalikan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat mengambil keputusan, mengatur proses belajar mengajar, mengatur administrasi ketatausahaan, kesiswaan, ketenagaan, sarana prasarana, dan keuangan.
- c. Kepala Sekolah selaku administrator bertugas menyelenggarakan administrasi: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, pengkoordinasian, pengawasan, evaluasi, kurikulum, kesiswaan, ketatausahaan, ketenagaan kantor, keuangan, perpustakaan, laboratorium, ruang keterampilan – kesenian, bimbingan konseling, UKS, OSIS, Serbaguna, media pembelajaran, gudang, 7K, sarana/prasarana dan perlengkapan lainnya
- d. Kepala Sekolah selaku Supervisor bertugas menyelenggarakan supervisi mengenai: Proses belajar mengajar, kegiatan bimbingan, kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan kerjasamadengan masyarakat/instansi lain, kegiatan ketatausahaan, sarana dan prasarana, kegiatan OSIS, kegiatan 7K, perpustakaan, laboratorium, kantin/ warung sekolah, operasi sekolah, kehadiran guru, pegawai, dan siswa.

- **Staf Tata Usaha**

A. Tata Usaha Kesiswaan:

Mengurus/mengerjakan buku induk siswa, menyiapkan dan mengisi buku klaper, mengurus presensi siswa dan jurnal kelas, mengerjakan leger nilai, membuat data statistic dan rekapitulasi siswa tiap bulan, mengelola administrasi beasiswa, menangani pengarsipan dokumen kesiswaan, menangani siswa terlambat datang.

B. Tata Usaha Persuratan

Menangani buku agenda masuk dan keluar, menangani surat masuk dan keluar, menangani pengarsipan surat/dokumen sekolah sesuai dengan kode persuratan, mendistribusikan surat undangan baik guru, karyawan dan kesiswaan, melayani legalisasi, pengetikan persuratan dan membantu operator komputer

C. Tata Usaha Bagian Inventaris Barang/Logistik

Melaksanakan penerimaan dan penyimpanan serta menginventarisasikan barang milik sekolah, menyiapkan dan mengerjakan buku induk inventaris maupun non inventaris lengkap dengan nomor dan kode masing-masing barang, menjaga dan memelihara alat-alat dan barang-barang inventaris sekolah, mengajukan kebutuhan keutuhan barang-barang inventaris umum, mengerjakan /membuat laporan

mengenai barang-barang inventaris, mengurus peralatan rumah tangga dan alat-alat gudang, menerima dan menyimpan barang belanja kantor ke gudang, membuat laporan barang habis pakai berkala.

#### D. Tata usaha bagian keuangan

Mengurus dan menangani gaji guru honor sekolah, mengurus dan menangani gaji guru ekstra kurikuler sekolah, membantu dan menerima tugas pembayaran yang lain (Listrik, Air PDAM, Air minum umum, koran dll, membantu dan melaksanakan tugas lain yang relevan yang diberikan atasan langsung).

#### E. Tata Usaha bagian lain-lain

Mengurus dan menangani Penerimaan Siswa Baru, mengurus dan menangani pembelian buku paket siswa, mengurus dan menangani operasional handphone sekolah.

- **Guru**

Membuat program pengajaran rencana kegiatan harian & rencana kegiatan mingguan, menganalisa materi pelajaran, membuat lembar kerja siswa, membuat jurnal/program harian, melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengisi rapot, melaksanakan bimbingan kelas, membuat alat bantu belajar/alat peraga/media pembelajaran, mengikuti kegiatan pengembangan dan permasyarakatan kurikulum/seminar, melaksanakan tugas tertentu sekolah, membuat catatan tentang kemajuan peserta

didik/penilaian, meneliti daftar hadir siswa sebelum proses pembelajaran berlangsung/absen.

- **Penjaga Sekolah**

Melaksanakan tugas pengamanan sekolah, memonitor lingkungan sekolah sebanyak 3 (tiga) kali, mengawasi dan menjaga keamanan lahan parkir sekolah, memelihara dan menjaga barang-barang milik sekolah, memfotocopy berkas, bekerjasama dengan dinas terkait apabila ada masalah keamanan yang tidak dapat dilakukan secara internal atau sudah terjadi perbuatan melanggar hukum, mengatasi hal-hal yang mengganggu keamanan dan ketertiban, mengamankan pelaksanaan kegiatan sekolah, menjaga ketenangan dan keamanan kompleks sekolah siang dan malam, merawat peralatan keamanan, menjaga kebersihan pos jaga, mengisi buku catatan kejadian, melaporkan kejadian secepatnya, mengawasi keluar masuknya orang, barang, kendaraan di lingkungan sekolah.

#### **4.1.4 Karakteristik Responden**

Dalam bagian ini membahas mengenai analisis dan uraian data-data yang telah diperoleh dari data kuesioner. Data kuesioner merupakan data yang dibagikan pada pegawai SD. Citra Berkat - Bogor sejumlah 30 pegawai sebagai responden terpilih.

Deskripsi karakteristik responden yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran tentang karakteristik responden mengenai disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SD. Citra Berkat - Bogor, dilihat dari jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja/lama bekerja dan

pendidikan terakhir. Gambaran umum dari responden sebagai objek penelitian tersebut dapat dilihat melalui uraian seperti tabulasi dan persentase berikut:

### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	6	30%
Perempuan	24	80%
Jumlah	30	100%

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak menurut jenis kelamin adalah perempuan yaitu 24 responden dengan persentase 80% sedangkan responden terkecil adalah laki-laki yaitu 6 responden dengan persentase 30%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa SD Citra Berkas - Bogor memiliki pegawai paling dominan berjenis kelamin perempuan.

### 2. Karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.

Usia	Jumlah	Persentase
21 – 30 Tahun	10	34%
31 – 40 Tahun	13	43%
41 – 50 Tahun	7	23%
Jumlah	30	100%

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui hasil pengelompokan terlihat kelompok usia terbanyak yaitu responden berusia 31 – 40 tahun dengan jumlah 13 responden dengan persentase 43%. Namun secara umum tenaga kerja hingga 64 tahun adalah usia yang masih produktif.

### 3.Karakteristik responden berdasarkan jabatan.

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan jabatan.

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Guru (Wali kelas, Mapel/Bid. Studi Honor)	26	87%
Staf (GA, RO, IT, Library)	4	13%
Jumlah	30	100%

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menurut jabatan adalah guru yaitu 26 responden dengan persentase 87%, sedangkan responden terkecil adalah staf yaitu 4 responden dengan persentase 13%. Jumlah guru dibutuhkan lebih banyak untuk mendukung sarana kegiatan belajar mengajar.

### 4.Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja/lama bekerja.

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja/lama bekerja.

<b>Masa Bekerja/Lama bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
3 – 11 Bulan	3	10%
1–2 Tahun	3	10%
3 – 4 Tahun	7	23%
5 – 12 Tahun	17	57%
Jumlah	30	100%

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui hasil pengelompokan terlihat kelompok masa bekerja/lama bekerja terbanyak yaitu 5 – 12 tahun dengan jumlah 17 responden dengan persentase 57%.

## 5. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

<b>Pendidikan terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK	2	7%
Sarjana (S1)	25	83%
Magister (S2)	2	7%
Lainya	1	3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak menurut pendidikan terakhir adalah sarjana (S1) yaitu 25 responden dengan persentase 83%. Dapat disimpulkan bahwa di SD. Citra Berkat dominan pegawainya adalah sarjana (S1).

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Data variabel disiplin kerja didapatkan dari 10 item pernyataan/pertanyaan dari X<sub>1</sub> no.1 sampai dengan X<sub>1</sub> no.10. Kemudian validitas variabel disiplin kerja di uji dengan melakukan perbandingan nilai  $r_{hitung}$  di dalam kolom *corrected item* – *Total correlation* dengan hasil *output SPSS* dengan nilai  $r$  tabel melalui kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , atau:  $r_{hitung} > 0,361$  maka data valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , atau:  $r_{hitung} < 0,361$  maka data tidak valid

Hasil uji validitas disiplin kerja atau  $X_1$  dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Uji Validitas variabel Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.27	25.444	.442	.890
X1.2	35.93	22.547	.685	.875
X1.3	35.77	22.806	.651	.878
X1.4	35.43	25.357	.425	.891
X1.5	36.00	21.931	.748	.870
X1.6	36.07	22.133	.744	.871
X1.7	36.03	22.033	.770	.869
X1.8	36.00	22.276	.746	.871
X1.9	35.30	24.838	.445	.891
X1.10	36.10	22.852	.590	.883

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Diketahui bahwa jumlah responden tersebut yaitu  $N = 30$  dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $n-2$ ; adalah  $30-2 = 28$  dan  $alpha 0,05$  kemudian didapatkan  $r_{tabel}$  adalah 0,374. Dengan demikian jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pernyataan/pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan hasil uji mendapatkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dari 10 item kuesioner yang digunakan sebagai variabel  $X_1$  dinyatakan valid.

Tabel 4.7  
Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.890	10
------	----

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Diketahui bahwa uji reliabilitas didapatkan dengan metode *cronbach's alpha* sebesar 0,890 dengan demikian reliabilitas terpenuhi dengan didukung nilai *cronbach's alpha*  $> 0,5$ .

Dengan demikian *cronbach's alpha*  $0,890 > 0,5$  maka data variabel  $X_1$  yang di uji menggunakan 10 item pernyataan/pertanyaan dinyatakan reliabel.

#### 4.2.2 Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Data variabel budaya organisasi didapatkan dari 10 item pernyataan/pertanyaan dari  $X_2$  no.1 sampai dengan  $X_2$  no.10. Kemudian validitas variabel budaya organisasi di uji dengan melakukan perbandingan nilai  $r_{hitung}$  di kolom *Corrected Item - Total correlation* hasil *output SPSS* dengan nilai  $r_{tabel}$  melalui kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , atau:  $r_{hitung} > 0,374$  maka data valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , atau:  $r_{hitung} < 0,374$  maka data tidak valid

Hasil uji validitas disiplin kerja atau  $X_2$  dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Uji Validitas variabel Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.93	32.823	.429	.927
X2.2	35.40	29.559	.767	.912
X2.3	35.37	28.240	.851	.906
X2.4	35.37	28.447	.774	.910
X2.5	35.27	30.064	.547	.924
X2.6	35.33	27.540	.858	.905
X2.7	35.37	28.861	.682	.916
X2.8	35.00	32.414	.528	.923
X2.9	35.27	27.651	.835	.907
X2.10	35.50	28.741	.781	.910

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Diketahui bahwa jumlah responden tersebut yaitu  $N = 30$  dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $n-2$ ; adalah  $30-2 = 28$  dan  $alpha\ 0,05$  kemudian didapatkan  $r_{tabel}$  adalah 0,374. Dengan demikian jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pernyataan/pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan hasil uji mendapatkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dari 10 item yang digunakan sebagai variabel  $X_2$  dinyatakan valid.

Tabel 4.9  
Uji Reliabilitas variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Diketahui bahwa uji reliabilitas didapatkan dengan metode *cronbach's alpha* sebesar 0,922 dengan demikian reliabilitas terpenuhi dengan didukung nilai *cronbach's alpha*  $> 0,5$ .

Dengan demikian *cronbach's alpha*  $0,922 > 0,5$  maka data variabel  $X_2$  yang di uji menggunakan 10 item pernyataan/pertanyaan di nyatakan reliabel.

#### **4.2.3 Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Data variabel kinerja pegawai didapatkan dari 10 item pernyataan/pertanyaan dari Y no.1 sampai dengan Y no.10. Kemudian validitas variabel kinerja pegawai di uji dengan melakukan perbandingan nilai  $r_{hitung}$  di kolom *Corrected Item - Total correlation* hasil *output SPSS* dengan nilai  $r_{tabel}$  melalui kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , atau:  $r_{hitung} > 0,374$  maka data valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , atau:  $r_{hitung} < 0,374$  maka data tidak valid

Hasil uji validitas kinerja pegawai atau Y dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	36.93	21.651	.758	.900
Y.2	36.83	21.247	.803	.897
Y.3	36.83	22.557	.783	.900
Y.4	36.93	22.340	.704	.904
Y.5	36.50	24.603	.394	.920
Y.6	37.00	21.793	.801	.898
Y.7	36.53	24.602	.398	.920
Y.8	36.93	21.995	.762	.900
Y.9	36.80	21.062	.714	.904
Y.10	37.10	22.576	.723	.903

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Diketahui bahwa jumlah responden tersebut yaitu  $N = 30$  dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $n-2$ ; adalah  $30-2 = 28$  dan  $alpha\ 0,05$  kemudian didapatkan  $r_{tabel}$  adalah 0,374. Dengan demikian jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pernyataan/pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan hasil uji mendapatkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dari 10 item digunakan sebagai variabel Y dinyatakan valid.

Tabel 4.11  
Uji Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Diketahui bahwa uji reliabilitas didapatkan dengan metode *cronbach's alpha* sebesar 0,914 dengan demikian reliabilitas terpenuhi dengan didukung nilai *cronbach's alpha*  $> 0,5$ .

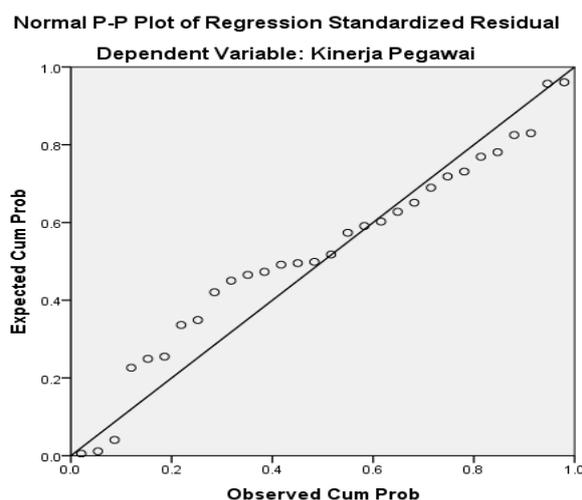
Dengan demikian *cronbach's alpha*  $0,914 > 0,5$  maka data variabel Y yang di uji menggunakan 10 item pernyataan/pertanyaan di nyatakan reliabel.

### 4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residual yang berdistribusi normal.

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Gambar 4.2



Berdasarkan hasil gambar diatas dapat disimpulkan yaitu model regresi berdistribusi normal karena data plotting mengikuti garis diagonal.

Tabel 4.12

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.47145483
	Absolute	.151
Most Extreme Differences	Positive	.095
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		.827
Asymp. Sig. (2-tailed)		.501

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

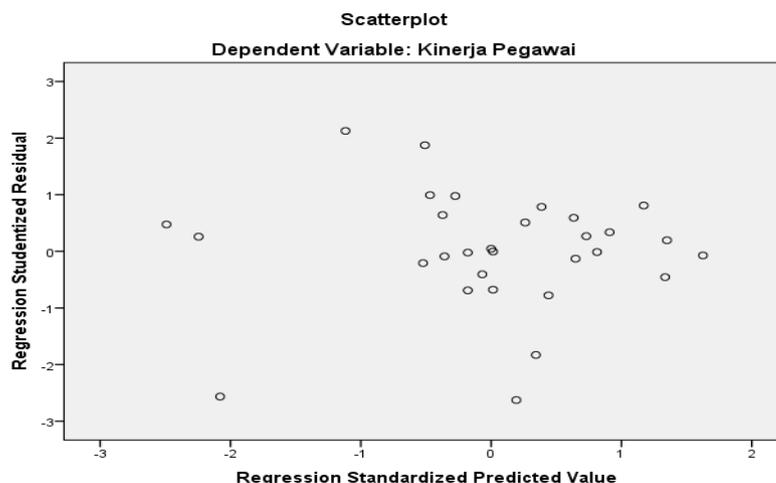
Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan SPSS bahwa nilai *Asymp. Sig.*  $0,501 > 0,05$  maka hasil dari pengujian dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, dengan demikian dapat dilanjutkan ke analisis regresi.

#### 4.3.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas dideteksi dengan syarat sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur misal bergelombang, melebar kemudian menyempit. Maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3



Dari grafik *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik – titik hasil uji heteroskedastisitas relatif menyebar secara acak di atas dan di bawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu.

#### 4.3.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.428	2.156		2.518	.018		
	Disiplin Kerja	.414	.143	.420	2.902	.007	.139	7.176
	Budaya Organisasi	.486	.126	.557	3.847	.001	.139	7.176

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Terpenuhinya asumsi kolinearitas adalah jika pada model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas yang dibuktikan dengan nilai *tolerance* seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

Dengan demikian nilai *tolerance* seluruh variabel independen 0,397 mendekati angka 1 atau lebih besar daripada 0,1 ( $0,397 > 0,1$ ) dan nilai VIF seluruh variabel independen 2,517 berada di seputar angka 1 dan tidak lebih dari 10 ( $2,517 < 10$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa analisis tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.

### 4.3.3 Uji Determinan ( $R^2$ )

Tabel 4.14

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 <sup>a</sup>	.921	.915	1.525

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Telah diketahui melalui tabel diatas nilai koefisien determinasi  $R = 0,960$  dan  $\text{sig} = 0,000$  maka hubungan  $X_1$  dan  $X_2$  dalam model persamaan regresi linier berganda ditunjukkan dengan nilai korelasi  $R$  yaitu 0,960 yang artinya bahwa model persamaan regresi linier ganda yang terbentuk mampu menjelaskan hubungan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi dalam model persamaan regresi linier ganda ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda  $R \text{ square} = 0,921$  yang artinya bahwa persamaan regresi linier ganda yang terbentuk mampu menjelaskan pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  pengaruh terhadap  $Y$  yang berarti bahwa model persamaan regresi linier ganda, variabel disiplin kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan 92,1% variasi kinerja pegawai sehingga model tersebut yang

terbentuk layak digunakan untuk memprediksi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

#### 4.3.4 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS diperoleh hasil regresi Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai SD. Citra Berkat – Bogor seperti terlihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity		
	Coefficients		Coefficients			Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.428	2.156		2.518	.018		
	Disiplin Kerja	.414	.143	.420	2.902	.007	.139	7.176
	Budaya Organisasi	.486	.126	.557	3.847	.001	.139	7.176

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari analisis regresi melalui tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 5,428 + 0,414 X_1 + 0,486 X_2$

Nilai konstanta sebesar  $a = 5,428$  artinya bahwa Y akan tetap ada dan bernilai positif meskipun  $X_1$  dan  $X_2$  di anggap 0 (Nol) atau tidak ada.

1. Koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0.414 hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai SD. Citra Berkat - Bogor.

2. Koefisien regresi Budaya Organisasi ( $X_2$ ) bernilai positif 0,486 hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai SD. Citra Berkat - Bogor.

#### 4.4 Uji F (simultan/bersama – sama)

Tabel 4.16

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.076	2	366.538	157.613	.000 <sup>b</sup>
	Residual	62.790	27	2.326		
	Total	795.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: SPSS 20 for windows (diolah penulis, 2020)

Dibawah ini penjabaran dari hasil uji f smultan adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(k ; n-k) = F(2 ; 28) = 3,340$$

Maka diketahui nilai dari distribusi  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 3,340.

\*Berdasarkan nilai Sig. (Signifikansi) dari tabel Output Anova.

Diketahui nilai Sig. yaitu sebesar 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

\*\*Berdasarkan Perbandingan Nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$ .

Diketahui nilai  $F_{\text{hitung}}$  157,613. Karena nilai  $F_{\text{hitung}}$   $157,613 > F_{\text{tabel}}$  3,340 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### 4.5 Uji t (Parsial/masing-masing)

Tabel 4.17

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.428	2.156		2.518	.018
	Disiplin Kerja	.414	.143	.420	2.902	.007
	Budaya Organisasi	.486	.126	.557	3.847	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### Dasar pengambilan keputusan untuk $t_{\text{tabel}}$ yaitu:

$t_{\text{tabel}}$  diperoleh dari sig  $\alpha=0.05/2$  ;  $n-k-1=0,025$  ;  $(30-2-1)$

= 0,025 : 27 Maka diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar **2,052**.

Pengujian secara parsial/masing-masing variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y di jelaskan sebagai berikut:

#### $X_1$ Disiplin Kerja

\*Berdasarkan Nilai Sig:

Melalui hasil uji output SPSS **Coefficients<sup>a</sup>** diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0.007. Karena nilai Sig.  $0.007 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

\*\*Perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

Melalui hasil uji output SPSS **Coefficients**<sup>a</sup> diatas diketahui  $t_{hitung}$  variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 2.902. Karena nilai  $t_{hitung} 2.902 > t_{tabel} 2.052$  maka ditemukan kesimpulan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### **X<sub>2</sub> Budaya Organisasi**

\*Berdasarkan Nilai Sig:

Melalui hasil uji output SPSS **Coefficients**<sup>a</sup> diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0.001. Karena nilai Sig.  $0.001 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

\*\*Perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

Melalui hasil uji output SPSS **Coefficients**<sup>a</sup> diatas diketahui  $t_{hitung}$  variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 3,847. Karena nilai  $t_{hitung} 3,847 > t_{tabel} 2,052$  maka ditemukan kesimpulan bahwa  $H_2$  atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## **4.6 Pembahasan Penelitian**

Berikut pembahasan pengukuran variabel penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah dikembangkan melalui indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan yaitu seluruh item pernyataan maupun pertanyaan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas didapatkan

bahwa seluruh item pernyataan atau pertanyaan pada setiap angka yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner dibuktikan telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel maka berikutnya data diolah kembali dengan melakukan uji lainnya dan diperoleh hasil penelitian pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai SD Citra Berkas sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai SD Citra Berkas-Bogor.

Melalui hasil analisis diatas memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  Disiplin Kerja adalah sebesar 2,902 dan nilai Sig. 0,007. Melalui syarat pengambilan keputusan nilai probabilitas Sig.  $0,007 < 0,05$  maka diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai SD. Citra Berkas - Bogor. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu pada bab 2 dalam penelitian ini yaitu oleh Mardi (2016), Agung, Nurul, Agus (2019), Eman (2018), Indah, Satrijo, Nur (2018), Enos & Romat (2019) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai/Karyawan.

2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai SD. Citra Berkas-Bogor.

Melalui hasil analisis diatas memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  Budaya Organisasi adalah sebesar 3,847 dan nilai Sig. 0,001. Melalui

syarat pengambilan keputusan nilai probabilitas Sig.  $0,001 < 0,05$  maka diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai SD. Citra Berkat - Bogor. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu pada bab 2 dalam penelitian ini yaitu oleh Mardi (2016), Agung, Nurul, Agus (2019), Eman (2018), Indah, Satrijo, Nur (2018), Enos & Romat (2019) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai/Karyawan.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dalam kesimpulan yang diringkas berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan pada penelitian ini, maka pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai SD. Citra Berkat – Bogor adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai SD. Citra Berkat – Bogor, sesuai dengan  $H_1$  atau hipotesis pertama diterima karena nilai  $t_{hitung} 2,902 > t_{tabel} 2.052$  atau dengan  $Sig. 0,007 < 0,05$  maka ditemukan kesimpulan bahwa  $H_1$  atau  **$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.**
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai SD. Citra Berkat – Bogor, sesuai dengan  $H_2$  atau hipotesis kedua diterima karena nilai  $t_{hitung} 3,847 > t_{tabel} 2.052$  atau dengan  $sig 0,001 < 0,05$  maka ditemukan kesimpulan bahwa  $H_2$  atau  **$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.**
3.  **$Y = 5,428 + 0,414 X_1 + 0,486 X_2$**  hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai SD. Citra Berkat - Bogor.

#### 5.1 Saran

Melalui kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka di tampilkan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin kerja memberikan nilai besar dalam analisis penelitian ini, maka berdasarkan hasil yang telah dikemukakan dalam penelitian tersebut SD. Citra Berkat – Bogor perlu mempertahankan Disiplin Kerja secara positif seperti meningkatkan pelatihan, motivasi dan komunikasi.
2. Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai SD. Citra Berkat – Bogor. Budaya Organisasi adalah cerminan dan panduan sebagai acuan dimana setiap pegawai mampu bekerja secara *professional*. Dengan demikian diharapkan melalui Budaya Organisasi SD. Citra Berkat meningkatkan dan mengembangkan kualitas pelayanan terbaik, sarana prasarana pendukung sekolah, dan promosi sekolah.
3. Harapan untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lainnya seperti Gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan lain sebagainya agar semakin menguatkan penelitian tentang variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai SD. Citra Berkat – Bogor karena penelitian ini hanya mengaplikasikan 2 (Dua) variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S. Supriyanto dan Masyhuri Machfudz. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UIN Malang Press, 2010 Hlm. 284-285.
- Amir, F. M. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Astutik, M. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Atmayana, Kadek Gelgel. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja dan Imbalan Financial terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Unud Vol. 5 No. 2.
- awan pada PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk. Cabang Pondok Indah. Jurnal Disrupsi Bisnis: Vol. 1. No. 2. Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang.
- Ayny Maharrayni F. 2015. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Klaten*. Universitas Yogyakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Brury, M. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 4. No.1. Universitas Sam Ratulangi.
- Budianto, Eko. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Evanita, Leny. 2013. *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*. Thesis. Universitas Esa Unggul, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: UNDIP.
- H. John Bernadin; Joyce E.A Rasell, *Human Resource Management*, (Boston: Mc Graw Hill, 1998) Hal. 177.
- Hairiyah. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Efikasi diri terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Sebagai Intervening*. Skripsi. Mahasiswa Universitas Syarif Hidayatullah.

- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.— Ed.1.Cet.5. Rajawali Pers, Depok.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. --Ed. 1, Cet.1-- Deepublish, Yogyakarta.
- Mahsun, M. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPF, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mariam, R. 2009. *Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. E-Journal Undip-Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Mathis, R.L., dan Jockson, J.H. 2011. *Human Resource Management*. Ed. 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Mentaruk, I.Y.; Wenas, R.S.; Jan, A.H 2017. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus di PT. Angkasa Pura 1 (PERSERO) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado*. Jurnal EMBA Vol. 5. No.3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mulyanto, Heru & Wulandari, Anna. 2012. *Penelitian: Metode & analisis*. Semarang: Cv Agung.
- Notoadmodjo, Soedkidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rhineka Cipta, Yogyakarta.
- Pabundu, T. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Peyon, E.; Saragih, R. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri Bandung*. Jurnal *e-Proceeding of Management*: Vol.6 No. 2 Adminitrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Komunikasi dan Bisnis. Universitas Telkom.
- R.L. Mathis & Jackson J.H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Dian Angelia, Salemba Empat, Jakarta.
- Ricardo, Ronald and Jennifer, Jolly. 2003. "Organizational Culture and Teams". *Academy of Management Journal*. Vol.32. No. 5. 271-279.

- Rivai, V. dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ruky, Ahmad S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sagita, A.A.; Susilo, H.; Cahyo, M.W.S. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediator*. Studi pada PT. Astra Internasional, Tbk-Toyota(Auto2000) Cab. Sutoyo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.57. No.1. Universitas Brawijaya Malang.
- Sari, I.P.; Wibowo, S.B.; Sulistyowati, N.W. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun*. *Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi, Pendidikan Akuntansi FKIP*. Universitas Madiun.
- Satrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Adita, Bandung.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cet.15. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA, cv., Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. ALFABETA, cv., Bandung.
- Sulaeman, E. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunarno dan Lie Liana. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Mediasi Kepuasan Kerja*. Studi Kasus Pada Guru SMA Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67. Universitas Stikubank Semarang.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS(Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana PrenandaMedia Grup. Jakarta.

- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Bebas Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wicaksono, A.; Umiati, N.; Abidin, A.Z. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar*. Jurnal Respon Publik, Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Islam Malang.
- Widayaningtyas, R. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wijaya, N. A.; Purwanto, H.; Sulistiyowati, L. N. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Studi Kasus pada PT. Bhirawa Steel Surabaya. Jurnal UNIPMA, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas PGRI Madiun.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Yoesana, U. 2013. *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. E-jurnal Pemerintahan Integratif, Vol. 1. No. 1. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman.

**Lampiran 1. Kuesioner****KUESIONER PENELITIAN**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian  
 Lampiran : Kuesioner Penelitian  
 Kepada Yth : Bapak dan Ibu Pegawai SD. Citra Berkat Bogor  
 Di Tempat

Dengan hormat,  
 Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada Kampus STIE IPWIJA mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai di SD Citra Berkat, untuk itu saya mohon kesediaannya untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**Ranc Mara Sianturi**

**Nim: 2016511211**

**Petunjuk pengisian kuesioner**

1. Semua pertanyaan dibawah ini harap diisi seluruhnya.
2. Setiap pertanyaan/ Pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Berilah tanda checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan, sesuai dengan kenyataan dan harapan anda.
4. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju (S)	: 4
Ragu-ragu (RR)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

**Data Umum Responden**

1. Nama Lengkap : -----

2. Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan

3. Usia :  21-30 tahun  31-40 tahun

41-50 tahun  51 tahun/lebih

4. Jabatan :  Guru  Staf,(ESD  Library)

Lainnya

5. Masa Bekerja (Lama Bekerja):

3-11 bulan  1-2 tahun

3-4 tahun  5-12 tahun

6. Pendidikan terakhir :

SMA/SMK  Diploma (d3)

Sarjana (S1)  Magister (S2)

Lainnya

**A. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya memiliki tujuan dan kemampuan kerja yang baik.					
2.	Pimpinan ditempat saya bekerja adalah contoh teladan kedisiplinan.					
3.	Dengan adanya balas jasa atau dukungan antar rekan kerja akan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.					
4.	Sikap adil pimpinan mampu mendorong saya untuk meningkatkan disiplin saat bekerja.					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena pimpinan mengawasi dan memberikan petunjuk saat saya mengalami kesulitan.					
6.	Sanksi hukuman diperlukan untuk memberikan efek jera bagi orang yang melanggar peraturan.					
7.	Pimpinan harus tegas dalam menegur dan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin.					
8.	Hubungan kerja yang harmonis menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga kedisiplinan dapat tercipta dengan baik.					
9.	Saya memiliki hubungan kerja antar rekan kerja, maupun dengan pimpinan.					
10.	Hubungan Lingkungan kerja/suasana kerja mempengaruhi kedisiplinan					

**B. Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi					
2.	Saya berkomunikasi dengan etika yang berlaku di perusahaan					
3.	Saya mengutamakan training atau pelatihan demi mendukung tujuan organisasi					
4.	Saya membutuhkan pelatihan dan					

	pengembangan untuk menanamkan komitmen organisasi.					
5.	Perusahaan setiap periode yang sudah ditentukan memberikan Reward/Bonus.					
6.	Saya mampu membuat keputusan untuk meningkatkan komitmen organisasi.					
7.	Pimpinan akan mendampingi setiap pengambilan resiko dalam menyelesaikan tugas.					
8.	Saya memiliki <i>planning</i> /perencanaan dalam bekerja.					
9.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, maupun dengan pimpinan.					
10.	Perusahaan memiliki dasar atau pedoman dalam menerapkan tujuan manajemen.					

### C. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya memiliki tujuan untuk meningkatkan pekerjaan yang baik.					
2.	Perusahaan memiliki standar kerja untuk mendukung pegawainya.					
3.	Perusahaan akan mengevaluasi setiap pegawai sesuai periode/waktu yang telah ditentukan.					
4.	Melalui evaluasi kerja maka saya termotivasi untuk meningkatkan cara kerja.					
5.	Perusahaan menyediakan alat atau sarana untuk kebutuhan pegawai					
6.	Saya merawat dan menjaga setiap alat atau sarana yang telah disediakan.					
7.	Saya memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
8.	Dalam tekanan pekerjaan, kompetensi mampu mendukung pencapaian tujuan.					
9.	Dalam keadaan yang sulit saya tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan hasil kerja.					
10.	Saya memiliki peluang untuk meningkatkan jenjang karir dalam perusahaan.					

## Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner

## Hasil Kuesioner Disiplin Kerja

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
1	4	4	4	5	3	3	3	3	5	3	37
2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
6	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	42
7	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	43
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
10	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	35
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	28
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
14	5	4	4	4	3	4	4	4	5	2	39
15	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
16	5	4	4	4	3	4	4	4	5	2	39
17	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
18	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
20	5	5	3	4	3	3	3	3	5	4	38
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
22	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
23	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
24	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
25	5	2	3	5	2	2	2	2	5	2	30
26	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	39
27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
28	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	43
29	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	25
30	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44

### Hasil Kuesioner Budaya Organisasi

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
1	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	30
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	38
6	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
7	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	43
8	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
9	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	40
10	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
12	4	2	2	2	3	2	3	4	2	2	26
13	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	38
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
16	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
17	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
19	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	35
20	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
21	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
22	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
23	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
24	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
25	4	2	2	2	4	2	3	3	2	2	26
26	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
29	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	26
30	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44

### Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL_Y
1	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	38
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
6	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
7	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
9	4	4	4	3	5	4	5	5	3	3	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
15	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
18	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
19	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	40
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
21	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	41
22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
23	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
24	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
25	2	2	3	2	5	2	5	2	2	2	27
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
28	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
30	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45

### Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

#### Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Jabatan, Masa Bekerja/Lama Bekerja & Pendidikan Terakhir

##### Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	6	30%
Perempuan	24	80%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

##### Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21 – 30 Tahun	10	34%
31 – 40 Tahun	13	43%
41 – 50 Tahun	7	23%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

##### Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Guru (Wali kelas, Mapel/Bid. Studi Honor)	26	87%
Staf (GA, RO, IT, Library)	4	13%
Jumlah	30	100%

**Masa Bekerja/Lama bekerja**

<b>Masa Bekerja/Lama bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
3 – 11 Bulan	3	10%
1–2 Tahun	3	10%
3 – 4 Tahun	7	23%
5 – 12 Tahun	17	57%
Jumlah	30	100%

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

**Pendidikan terakhir**

<b>Pendidikan terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK	2	7%
Sarjana (S1)	25	83%
Magister (S2)	2	7%
Lainya	1	3%
Jumlah	30	100%

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

## Lampiran 4. Uji Validitas Reliabilitas

### 1. Uji Validitas Reliabilitas X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.27	25.444	.442	.890
X1.2	35.93	22.547	.685	.875
X1.3	35.77	22.806	.651	.878
X1.4	35.43	25.357	.425	.891
X1.5	36.00	21.931	.748	.870
X1.6	36.07	22.133	.744	.871
X1.7	36.03	22.033	.770	.869
X1.8	36.00	22.276	.746	.871
X1.9	35.30	24.838	.445	.891
X1.10	36.10	22.852	.590	.883

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

## 2. Uji Validitas Reliabilitas X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.93	32.823	.429	.927
X2.2	35.40	29.559	.767	.912
X2.3	35.37	28.240	.851	.906
X2.4	35.37	28.447	.774	.910
X2.5	35.27	30.064	.547	.924
X2.6	35.33	27.540	.858	.905
X2.7	35.37	28.861	.682	.916
X2.8	35.00	32.414	.528	.923
X2.9	35.27	27.651	.835	.907
X2.10	35.50	28.741	.781	.910

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

### 3. Uji Validitas Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	36.93	21.651	.758	.900
Y.2	36.83	21.247	.803	.897
Y.3	36.83	22.557	.783	.900
Y.4	36.93	22.340	.704	.904
Y.5	36.50	24.603	.394	.920
Y.6	37.00	21.793	.801	.898
Y.7	36.53	24.602	.398	.920
Y.8	36.93	21.995	.762	.900
Y.9	36.80	21.062	.714	.904
Y.10	37.10	22.576	.723	.903

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

### Lampiran 5. Analisis Determinasi, Linier Berganda & Uji Asumsi Klasik

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	40.93	5.239	30
Disiplin Kerja	39.77	5.322	30
Budaya Organisasi	39.20	6.002	30

#### Correlations

		Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.937	.947
	Disiplin Kerja	.937	1.000	.928
	Budaya Organisasi	.947	.928	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000
	Disiplin Kerja	.000	.	.000
	Budaya Organisasi	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	30	30	30
	Disiplin Kerja	30	30	30
	Budaya Organisasi	30	30	30

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Disiplin Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 <sup>a</sup>	.921	.915	1.525

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.076	2	366.538	157.613	.000 <sup>b</sup>
	Residual	62.790	27	2.326		
	Total	795.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

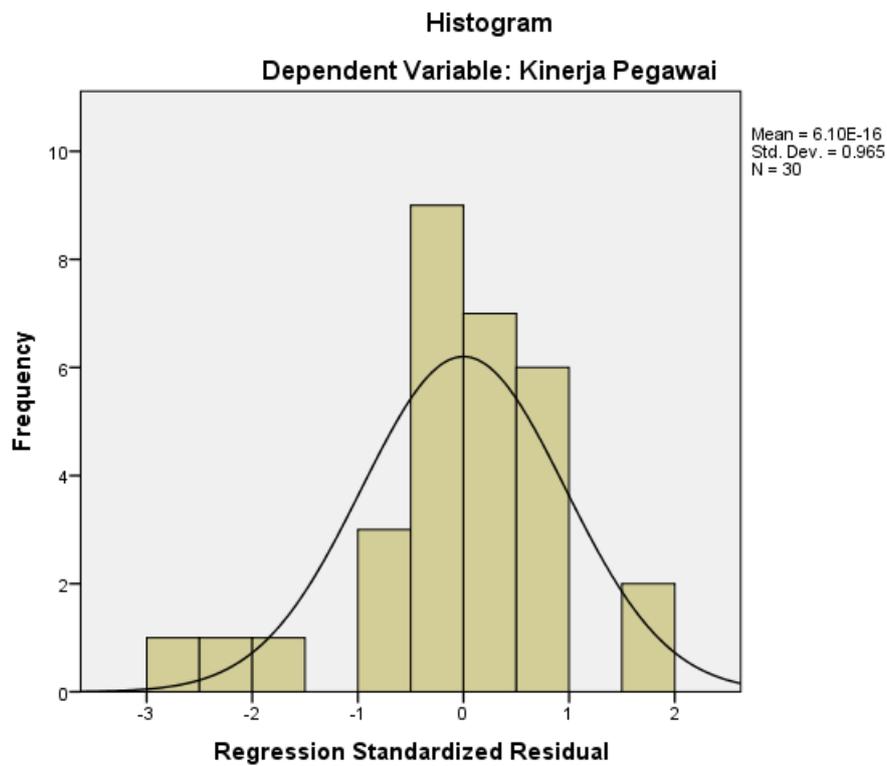
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
1	2	.013	15.276	.86	.02	.06
	3	.001	46.587	.14	.98	.94

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

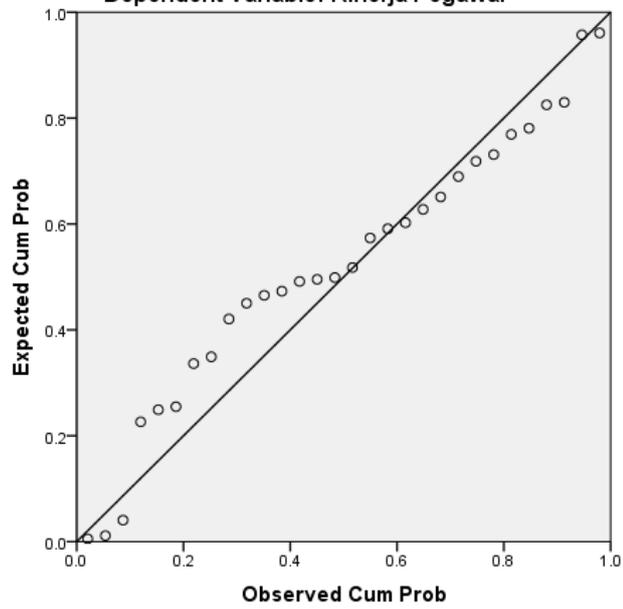
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.41	49.10	40.93	5.028	30
Std. Predicted Value	-2.491	1.625	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.284	.881	.456	.159	30
Adjusted Predicted Value	28.11	49.12	40.90	5.065	30
Residual	-3.905	2.684	.000	1.471	30
Std. Residual	-2.561	1.760	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.627	2.127	.011	1.044	30
Deleted Residual	-4.403	3.922	.037	1.733	30
Stud. Deleted Residual	-2.988	2.288	-.007	1.126	30
Mahal. Distance	.041	8.708	1.933	2.225	30
Cook's Distance	.000	.696	.065	.164	30
Centered Leverage Value	.001	.300	.067	.077	30

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

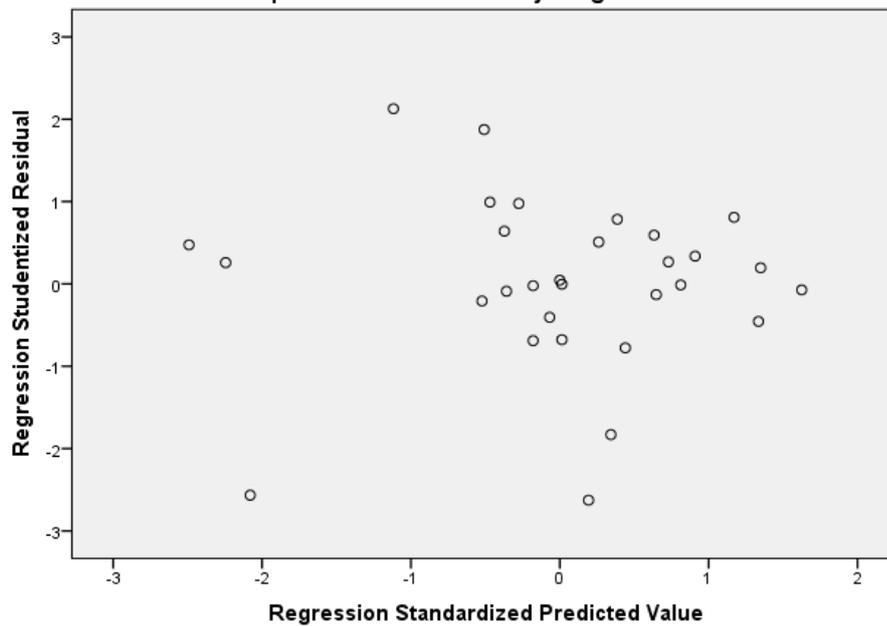


**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Kinerja Pegawai**



**Scatterplot**

**Dependent Variable: Kinerja Pegawai**



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.47145483
	Absolute	.151
Most Extreme Differences	Positive	.095
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		.827
Asymp. Sig. (2-tailed)		.501

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 6. Uji Hipotesis

### Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.428	2.156		2.518	.018	
	Disiplin Kerja	.414	.143	.420	2.902	.007	.139 7.176
	Budaya Organisasi	.486	.126	.557	3.847	.001	.139 7.176

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	733.076	2	366.538	157.613	.000 <sup>b</sup>
	Residual	62.790	27	2.326		
	Total	795.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

## Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup

### RANC MARA SIANTURI

(Hp) 0813-1772-8629

E-mail: [rancmarasianturi@gmail.com](mailto:rancmarasianturi@gmail.com)



## CURRICULUM VITAE

<b>A. Data Pribadi</b>	
Nama	Ranc Mara Sianturi
Tempat, tgl lahir	Jayapura, 10 Januari 1991
Jenis Kelamin	Laki – laki
Kewarganegaraan	Indonesia (WNI)
Agama	Kristen Protestan

<b>B. Pendidikan Formal</b>	
2016 – 2020	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
2006 – 2009	SMK Travina Prima Bekasi (Mekanik Otomotif)
2003 – 2006	SMPN 3 Babelan Bekasi
1997 – 2003	SDN Inpres Perumnas I Waena Jayapura
1996 – 1997	TK. Katolik Kuntum Mekar Argapura Irian Jaya

<b>C. Pengalaman Kerja</b>	
Feb 2015 - Sekarang	Staff Tata usaha (Relation Officer) SD. Citra Berkat Bogor
Jan 2014 – Des 2014	Staff QC PT. Samsung Print & Pack Indonesia Bogor
Mar – Des 2013	Operator, PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia
Mar 2012 – Feb 2013	Staff Exim PT. Samsung Print & Pack Indonesia Bogor
Jan – Des 2011	Pramuniaga PT. Midi Utama Indonesia Bekasi
Sep 2009 – Des 2010	Pramuniaga PT. Sumber Alfaria Trijaya Bekasi
Juli – Sept 2009	Security Agung Podomoro Grup

Lampiran 8. Distribusi Nilai  $t_{\text{tabel}}$ Distribusi Nilai  $t_{\text{tabel}}$ 

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639

32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

**Lampiran 9. Distribusi Nilai  $r_{\text{tabel}}$   
Distribusi Nilai  $r_{\text{tabel}}$  Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148

31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

Lampiran 10. Distribusi Nilai  $f_{tabel}$ 

df untuk penyebut (N2)	Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05											
	df untuk pembilang(N1)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010