

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada abad ini mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang teramat penting. Hal itu diakibatkan sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Namun masih banyak perusahaan atau organisasi yang gagal mempertahankan bisnis nya karena kurangnya perhatian dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia perusahaan atau organisasi tersebut. Untuk itulah organisasi dituntut untuk merencanakan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia dengan terus-menerus.

Kantor Pusat PT.Bank SUMUT Medan adalah salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang perbankan. Dalam menjalankan operasionalnya Kantor Pusat PT.Bank SUMUT Medan membutuhkan peran penting sumber daya manusia serta kesadaran terhadap peraturan yang ada dalam institusi. Kesadaran dari pegawai tersebut dipengaruhi oleh faktor yang dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik seperti disiplin kerjadan adanya budaya organisasi.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Maka peraturan

sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai yang menciptakan tata tertib yang baik didalam organisasi.

Berdasarkan pra penelitian secara sederhana maka fenomena yang terjadi pada kantor pusat PT.Bank SUMUT Medan berdasarkan penelitian yang dilakukan yaitu masih ada beberapa ditemukan kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang melakukan kesalahan-kesalahan kerja seperti adanya pegawai yang datang terlambat dengan waktu yang sudah ditetapkan masuk kantor pukul 08.00 WIB dan keluar jam kantor pada pukul 17.00 WIB.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan 3 (Tiga) Bulan Terakhir Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Terlambat	Persentase (%)
1	Agustus	2.601	227	8,73%
2	September	2.601	179	6,88%
3	Oktober	2.601	229	8,83%

Sumber : Kantor Pusat PT.Bank SUMUT Medan

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai Kantor Pusat PT.Bank SUMUT Medan secara keseluruhan terbilang cukup baik namun untuk kedepannya perusahaan harus menegakkan kedisiplinan pegawainya agar jumlah pegawai yang terlambat tidak bertambah setiap bulannya. Hal ini ditunjukkan dari 2.601 pegawai yang bekerja pada Kantor Pusat PT.Bank SUMUT Medan yang mengalami fluktuasi. Pada bulan Agustus terdapat 227 pegawai dengan persentase 8,73% yang terlambat dan pada bulan September terjadi penurunan pegawai yang terlambat yakni 179 pegawai dengan nilai persentase 6,88% dan pada bulan Oktober terjadi peningkatan kembali yaitu

menjadi 229 orang pegawai dengan persentase 8,83% yang datang terlambat ke kantor.

Berdasarkan pra penelitian yang sudah dilakukan juga terdapat beberapa pegawai yang berhenti kerja atau resign dari Kantor Pusat PT.Bank SUMUT Medan.

Tabel 1.2 Data Pegawai yang resign atau berhenti kerja Pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan 3 (Tiga) Bulan Terakhir Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Yang resign atau berhenti kerja	Persentase (%)
1	Agustus	2.601	3	0,12%
2	September	2.601	4	0,15%
3	Oktober	2.601	9	0,35%

Sumber : Kantor Pusat PT.Bank SUMUT Medan

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui jumlah pegawai yang berhenti bekerja setiap bulannya terus mengalami peningkatan seperti bulan Agustus terdapat 3 pegawai yang berhenti bekerja dengan persentase 0,12% dan pada bulan September meningkat menjadi 4 pegawai yang berhenti bekerja dengan persentase 0,15% dan pada bulan Oktober meningkat menjadi 9 pegawai yang berhenti bekerja dengan persentase 0,35%. Jika dilihat dari tabel di atas masih ada pegawai yang belum dapat menyesuaikan dirinya dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja, berperilaku dan menjalankan peran atau tugasnya dalam suatu organisasi. Oleh karena itu diharapkan bagi perusahaan untuk mampu meningkatkan sumber daya manusianya dengan taat dalam menerapkan disiplin kerja dan budaya organisasi yang ada di perusahaan.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Dengan menerapkan budaya didalam sebuah organisasi dapat memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja, sebagai nilai-nilai bersama membuat mereka merasa baik dalam organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Antara budaya organisasi dengan sumber daya manusia terdapat hubungan yang bersifat saling mempengaruhi, budaya organisasi dibentuk oleh pendiri dan pemimpin organisasi. Budaya organisasi tidak bersifat statis, seperti halnya manusia, budaya organisasi dengan perjalanan waktu akan berkembang lebih menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Untuk dapat bertahan terhadap perubahan lingkungan yang terjadi, suatu organisasi harus mampu mengembangkan dirinya menjadi organisasi cerdas budaya yaitu mampu mensinergikan pengetahuan, kesadaran, dan keterampilan berperilaku. Budaya perusahaan merupakan suatu ciri khas suatu perusahaan tersebut yang digunakan untuk membentuk karakter dan perilaku serta menjadikan suatu kebiasaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan suatu perusahaan. Untuk membentuk sikap dan perilaku pegawai diperlukan suatu pedoman atau prinsip yang dianut dan dipahami bersama-sama untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan itu.

Salah satu budaya kerja yang dilakukan adalah melakukan briefing sebelum memulai pekerjaan yaitu jam 08.00 WIB melakukan briefing dan mulai bekerja jam 09.00 WIB. Adapun budaya kerja yang ada didalam Kantor Pusat

PT.Bank SUMUT Medan ialah “Memberikan Pelayanan Terbaik”, adapun penjabaran dari kata terbaik adalah sebagai berikut :

1. Terpercaya
2. Energik
3. Ramah
4. Bersahabat
5. Aman dan Nyaman
6. Integritas Tinggi
7. Komitmen

Salah satu tujuan perusahaan membuat budaya organisasi adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan menerapkan disiplin dalam bekerja dan semangat kerja yang membuat seorang pegawai kinerjanya menjadi baik, budaya organisasi yang baik dapat tercermin dari sikap dan penampilan yang ditunjukkan oleh pegawai di perusahaan sehingga budaya perusahaan yang baik dapat menjadi nama baik perusahaan. Semakin besar suatu organisasi, akan semakin besar pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya, seperti tenaga kerja atau pegawai yang berasal dari kawasan tertentu mempunyai latar belakang budaya yang mungkin berbeda dengan budaya yang dianut ditempat organisasi. Tenaga kerja tersebut dapat bervariasi pula dari segi gender, pendidikan, etnis, kondisi fisik, oleh karena itu organisasi pada masa sekarang dipaksa untuk hidup dengan menggunakan kecerdasan mereka, ketahanannya sangat tergantung pada kemampuannya untuk berpikir bagaimana mengelola sumber daya manusia yang

sangat beragam, diperlukan tingkat kesadaran manajemen dan pegawai terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kemajuan bagi perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki keterikatan dan tidak dapat dipisahkan pada sebuah organisasi yang bisa mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya sehingga dapat diteliti bagaimana hubungan dari ketiganya. Penulis akan melakukan suatu penelitian di PT. Bank SUMUT Kantor Pusat di jalan Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kecamatan. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20212. Kantor Pusat PT. Bank SUMUT di jalan Imam Bonjol merupakan kantor Pusat Bank SUMUT di Sumatera Utara. Tempat ini dipilih sebagai tempat penelitian karena memiliki budaya organisasi dan disiplin kerja yang dapat dilihat pencapaian kinerja pegawai yang dinamis dan memberikan kontribusi yang berkualitas dalam hal meningkatkan kredibilitas dalam suatu perusahaan. Persaingan bisnis perbankan pada masa sekarang semakin ketat yang dapat membedakan sektor perbankan yaitu dengan memperhatikan kinerja sumber daya manusia yang ada pada bisnis tersebut, pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan tersebut mempunyai banyak pegawai sehingga dapat diketahui pengaruh dari disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk memahami dan mempelajari mengenai disiplin kerja dan budaya organisasi yang diterapkan oleh Kantor Pusat

PT. Bank SUMUT Medan. Hal ini peneliti tuangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam mengadakan penelitian, perlu dirumuskan masalah secara jelas untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik. Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan?
2. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan?
3. Apakah Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh secara simultan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentu mempunyai sasaran yang hendak dicapai atau apa yang menjadi tujuan penelitian tentunya jelas dan diketahui sebelumnya. Suatu riset khusus dalam ilmu pengetahuan empiris pada umumnya

bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan itu sendiri.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT.Bank SUMUT Medan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

1. Peneliti
Dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan, menembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah ini.
2. Kantor Pusat PT.Bank SUMUT Medan
Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan terutama mengenai sistem disiplin kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja seluruh Pegawai PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Di Medan.
3. Akademik
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut dan untuk menambah referensi bagi pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Menurut Heidjrachman dan Husnan, dikutip dari buku Lijan Poltak Sinambela (2016:334), “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Sementara itu, pemahaman yang lebih luas dikemukakan oleh Handoko, dikutip dari buku Lijan Poltak Sinambela (2016:334), “Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”.

Berdasarkan kedua konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya.

Sementara itu, kata “kerja” menurut Taliziduhu Ndraha dikutip dari buku Lijan Poltak Sinambela (2016:335), “kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada. Dalam suatu pekerjaan, terdapat berbagai tugas yang menjelaskan usaha apa dan bagaimana manusia melakukan usaha tersebut untuk pencapaian tujuan tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa suatu jabatan adalah sekumpulan kewajiban, tugas, dan tanggung jawab yang memerlukan jasa-jasa seseorang.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menanti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka untuk mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi, artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, dikutip dari buku Lijan Poltak Sinambela (2016:336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin Preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif.

2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan. Pimpinan mempunyai hak untuk menjatuhkan konsekuensi bila seorang pegawai selalu datang terlambat dan mengganggu jalannya pekerjaan, dalam hal ini para manajer berhak menjatuhkan konsekuensi ini. Kalau kita memandang disiplin sebagai hukuman hal itu hampir selalu tidak menyenangkan dan destruktif. Kalau kita menerapkan konsekuensi, kecil kemungkinan bahwa hal itu tidak menyenangkan dan besar kemungkinan bahwa hal itu menghasilkan sesuatu yang konstruktif.

2.1.3 Tujuan Disiplin Kerja dalam Organisasi

Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Menurut Bejo Siswanto, dikutip dari buku Lijan Poltak Sinambela (2016: 340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, antara lain :
 - a. Untuk para pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif dan dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan-tindakan pendisiplinan dapat terentang mulai dari pembicaraan informal dan konseling dengan seorang pegawai.

2.1.4 Prinsip-Prinsip Disiplin

Henry Simamora, dikutip dari buku Lijan Poltak Sinambela (2016: 346) menjelaskan terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pegawai, yaitu:

1. Prosedur dan kebijakan yang pasti, kewajiban pimpinan adalah memberikan perhatian serius pada berbagai keluhan pegawai, hal ini akan mendorong pertumbuhan disiplin kerja pegawai dalam organisasi.

Prosedur-prosedur disiplin mulai dari perencanaan, penetapan, sampai dengan penerapannya seyogianya mengikuti serangkaian tindakan yang sudah disepakati dari awal sehingga dapat ditegakkan.

2. Tanggung jawab kepengawasan, para pengawas biasanya bertanggung jawab untuk memulai tindakan disipliner, Pengawas biasanya mempunyai otoritas mengeluarkan peringatan-peringatan verbal dan teguran- teguran lisan, pengawas biasanya mempersiapkan teguran dengan mengkonsultasikan kepada manajemen jenjang berikutnya. Apabila terdapat perjanjian kerja pengawas juga mengkonsultasikan dengan departemen SDM guna memastikan bahwa teguran tertulis adalah konsisten dengan prosedur-prosedur yang dibakukan dalam perjanjian kerja.
3. Mengkomunikasikan berbagai peraturan, para pegawai hendaknya mengetahui peraturan-peraturan perusahaan dan standar serta konsekuensi pelanggaran terhadapnya. Setiap penyelia dan pegawai hendaknya memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur disiplin, para pegawai yang melanggar suatu peraturan atau tidak memenuhi kriteria kinerja hendaknya diberi peluang untuk mengoreksi perilaku mereka.
4. Tanggung jawab pemaparan bukti, perusahaan harus membuktikan bahwa pegawai nyata-nyata telah bersalah sebelum menjatuhkan hukuman. Para manajer hendaknya mengumpulkan sejumlah bukti-bukti yang meyakinkan untuk menjustifikasi disiplin, bukti itu hendaknya didokumentasikan secara cermat sehingga sulit dipertentangkan.
5. Perlakuan yang konsisten, konsisten perlakuan adalah salah satu prinsip yang paling penting dan yang kerap diabaikan. Manajemen hendaknya tidak menghukum seseorang karena suatu pelanggaran dan tidak meniadakan pelanggaran yang sama yang dilakukan oleh pegawai lain, apabila tidak kemungkinan para pegawai akan menantang keputusan-keputusan disiplin
6. Pertimbangan atas berbagai situasi, situasi dalam berbagai kasus patut dipertimbangkan dan juga fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran. Ketepatan tindakan disipliner dan kesediaan arbitrator tidak menegakkannya kerap ditentukan oleh situasi situasi yang melingkupinya. Adapun beberapa faktor yang dapat membantu manajemen menganalisis masalah disiplin, adalah :
 - a. Keseriusan permasalahan
 - b. Lamanya masalah
 - c. Frekuensi dan sifat pelanggaran
 - d. Faktor-faktor yang meringankan
 - e. Kadar sosialisasi
 - f. Riwayat praktik-praktik disiplin pegawai
 - g. Dukungan manajemen
7. Peraturan dan hukum yang masuk akal, kendatipun perusahaan bebas membuat peraturan apapun tetapi peraturan itu sepantasnya masuk akal

dan normal. Sebagian besar orang bersedia menerima peraturan perusahaan sebagai legitimasi apabila perusahaan tersebut berkaitan dengan dengan operasi-operasi yang efisien dan aman. Hukuman-hukuman hendaknya wajar, artinya hukuman yang sangat keras atas pelanggaran kecil tidak akan dianggap adil oleh pegawai. Peraturan dan hukuman yang tampaknya tidak masuk akal dapat menciptakan sikap negatif terhadap disiplin dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif di antara para pegawai.

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pentingnya penerapan disiplin kerja bagi pegawai sehingga banyak organisasi melakukan riset yang hasilnya dapat memperoleh rekomendasi dalam pengelolaan SDM. Menurut Bejo Siswanto, dikutip dari buku Lijan Poltak Sinambela (2016: 356) berpendapat bahwa faktor-faktor dari kedisiplinan itu ada lima :

- a. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Pendisiplinan bukanlah dimaknai harus melakukan

tindakan yang destruktif, ketika pegawai kurang berdisiplin tetapi perlu dicari tahu apa yang menyebabkan pegawai tersebut kurang disiplin.

2.1.6 Sanksi Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pemimpin organisasi (Veithzal Rivai, dikutip dari buku Lijan Poltak Sinambela (2016:353). Menurut Agus Dharma, dikutip dari buku Lijan Poltak Sinambela (2016:354) berpendapat bahwa sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan mulai dari pendekatan yang mendidik hingga pada pemecatan.

- a. Pembicaraan informal. Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali
- b. Peringatan lisan. Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah atau kesempatan untuk “mengumpat karyawan”. Pegawai perlu didorong untuk mengemukakan alasannya melakukan pelanggaran.
- c. Peringatan tertulis. Peringatan tertulis diberikan untuk pegawai yang telah melanggar peraturan berulang-ulang.
- d. Merumahkan sementara. Merumahkan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap pegawai yang telah berulang kali melakukan pelanggaran.
- e. Demosi. Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai, akibat yang biasa timbul dari tindakan pendisiplinan ini adalah timbulnya rasa kecewa, malu, patah semangat, atau mungkin marah pada karyawan yang bersangkutan.
- f. Pemecatan. Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik, tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius atau pelanggaran yang terlalu sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan tersebut.

2.1.7 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut MalayuHasibuan, dikutip dari buku Lijan Poltak Sinambela (2016:356), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan.

- a. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan, hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya
- b. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan
- d. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merasa terangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
- e. Waskat (Pengawasan Melekat)
Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat lebih efektif dalam merancang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Menurut Wibowo (2011: 9) Budaya organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang melakukan interaksi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi.

Budaya didefinisikan sebagai cara hidup orang yang dipindahkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Budaya merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok melalui pemecahan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur melalui pengaruhnya pada motivasi (Michael Zwell, dikutip dari buku Wibowo 2011:16). Sementara itu, menurut Jerome Want, dikutip dari buku Wibowo (2011:18) menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa dipasar

(pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial. Budaya organisasi diungkapkan melalui sikap, sistem keyakinan, impian, perilaku, nilai-nilai, tata cara dari perusahaan, dan terutama melalui tindakan serta kinerja pekerja dan manajemen”. Adapun menurut Stephen P. Robbins, dikutip dari buku Wibowo (2011:17) “Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.”

Diantara pendapat para pakar tersebut tampak bahwa ada diantaranya memberikan pengertian yang lebih bersifat filosofis. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain. Namun budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Teologi yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan beragamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Karakteristik kunci dari budaya menurut Michael Zwell, dikutip dari buku

Hendy Tannady (2017:260) adalah:

- a. Budaya dipelajari
- b. Norma dan adat istiadat adalah umum di seluruh budaya
- c. Budaya kebanyakan bekerja tanpa sadar
- d. Sifat dan karakteristik budaya dikontrol melalui banyak mekanisme dan proses sosial
- e. Elemen budaya diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya
- f. Menyesuaikan adat istiadat dan pola perilaku yang dapat diterima cenderung menjadi berhubungan dengan kebajikan moral dan superioritas
- g. Seperti kebiasaan lainnya perilaku budaya adalah nyaman dan dikenal umum

2.2.3 Tahapan Pembentukan Budaya Organisasi

Menurut Muhammad Busro (2020:11), Pembentukan budaya dalam organisasi diawali oleh para pendiri (*Founder*) institusi melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Seseorang secara sendiri-sendiri atau bersama-sama mempunyai gagasan untuk mendirikan suatu organisasi, baik bersifat profit maupun nonprofit.
2. Mereka kemudian menggali dan mengarahkan berbagai sumber daya yang diperlukan, mulai dari *man, money, material, method, mechine*.
3. Kemudian mereka meletakkan dasar organisasi berupa susunan organisasi dan organisasi tata kerja (OTK).
4. Ditetapkanlah visi, misi, tujuan, logo, semboyan, slogan, dan berbagai peraturan, termasuk tata tertib.
5. Dibuatlah kantor baik secara fisik maupun nonfisik, dengan berbagai atribut, seragam, bendera, dan atribut lain yang menyertainya.
6. Mulaikan mereka melakukan aktivitas bersama dalam rangka mencapai tujuan dengan membangun budaya organisasi.
7. Budaya organisasi yang dikembangkan bersifat konsisten dan selalu berkembang ke arah yang lebih baik, lebih detail, lebih lengkap, lebih canggih, lebih berdaya saing, dan lebih *update*.

2.2.4 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, dikutip dari buku Wibowo (2011: 49) adalah :

1. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

2.2.5 Hambatan-Hambatan Budaya Organisasi

Adapun beberapa alasan mengapa budaya organisasi dianggap sebagai penghambat adalah Stephen P. Robbins, dikutip dari buku Wibowo (2011:60).

1. Hambatan terhadap perubahan
Dalam suatu lingkungan organisasi yang dinamis, diperlukan fleksibilitas untuk melakukan perubahan. Adapun norma-norma yang dianut anggota organisasi cenderung menginginkan stabilitas. Ketika organisasi melakukan perubahan yang cepat, budaya organisasi yang mengelilinginya mungkin tidak lagi cocok.
2. Hambatan terhadap keberagaman
Merekrut pekerja yang tidak seperti mayoritas anggota organisasi (ras, gender, cacat atau perbedaan lain), menciptakan paradoks. Manajemen menginginkan pekerja baru menerima nilai-nilai inti budaya organisasi.

Namun pada saat yang sama, manajemen ingin secara terbuka memberitahukan dan menunjukkan dukungan terhadap perbedaan yang dibawa pekerja ke dalam pekerjaan.

3. Hambatan terhadap akuisisi dan merger

Keputusan untuk akuisisi dan merger terkait pada tujuan keuntungan finansial dan sinergi produk, Namun, akhir-akhir ini kompatibilitas budaya menjadi kepentingan utama organisasi. Keberhasilan akuisisi dan merger masih sangat ditentukan oleh seberapa baik apabila dua atau lebih organisasi digabungkan.

2.2.6 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Munandar, dikutip dari Muhammad Burso (2020:8), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut.

1. Pengaruh umum dari luar yang mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik.

2.2.7 Indikator Budaya Organisasi

Kebanyakan bisnis menjalankan kegiatan bisnis dengan cara etis, tetapi apabila ingin berhasil masih tetap mempunyai budaya yang perlu diubah, diperbaiki atau dimodifikasi. Dalam kenyataannya, budaya korporasi mencerminkan perilaku, nilai-nilai, impian, asumsi, harapan, komitmen, kinerja, pengetahuan, kompeten, rekognisi dan sistem reward, kinerja, inovasi dan komunikasi yang terdapat dalam organisasi.

Jerome Want, dikutip dari buku Wibowo (2011:370) menyarankan menggunakan sepuluh indikator yang mempunyai arti bagi manajemen perusahaan dan tenaga kerja, sebagai indikator budaya perusahaan, yaitu :

1. Misi dan strategi
Merupakan isu kritis untuk budaya organisasi, tidak hanya sekedar keberadaannya, tetapi dipahami, diterima, dan dijalankan pekerja. Bila misi dan strategi tidak secara langsung mendorong kinerja, maka sama dengan tidak ada.
2. Kepemimpinan dan efektivitas Manajemen
Tanggung jawab utama manajemen pada semua tingkatan adalah secara terus-menerus membangun dan memelihara *performance driven culture* yang dapat diidentifikasi semua pekerja seluruh bisnis. Termasuk menjalankan bisnis atas nama perusahaan dengan cara yang mencerminkan standar etika tinggi dan praktik profesional terbaik.
3. Komunikasi dan pengambilan keputusan
Dunia bisnis cenderung memisahkan masalah komunikasi dengan pengambilan keputusan meskipun keduanya berhubungan dalam konteks budaya. Pengambilan keputusan terbaik akan menjadi tidak berguna oleh salah komunikasi yang tidak jelas, tidak tepat waktu, atau dibingkai tidak tepat dan kekurangan konteks yang diperlukan, arah komunikasi akan menceritakan tentang budayanya. Aliran komunikasi yang bebas antar fungsi dan departemen dan dari bawah ke atas menunjukkan kinerja organisasi lebih baik.
4. Perilaku organisasi
Perilaku organisasi dan kelakuan orang dalam organisasi adalah inti budaya bisnis, termasuk kelakuan etis, perilaku positif dan proaktif bertindak sebagai perekat organisasi sambil mendukung kinerja bisnis.
5. Pengetahuan dan kompetensi
Pengetahuan dan kompetensi tampaknya menjadi isu yang berbeda dan diperlakukan demikian oleh organisasi. Tampaknya terdapat kekosongan besar antara memperoleh pengetahuan dan benar-benar melakukan untuk mendorong kinerja dalam organisasi.
6. Inovasi dan Pengambilan resiko
Inovasi dan pengambilan resiko menjadi komoditas langka dalam bisnis. Kecenderungan mengarah pada peningkatan kebutuhan akan pengawasan oleh manajemen bersifat kaku dan birokrasi yang kompleks. Peluang untuk inovasi dan pengambilan resiko harus menjadi komponen utama dalam setiap budaya.
7. Kinerja
Akhir-akhir ini perusahaan telah menaruh perhatian pada pengukuran kinerja orang. Tetapi perusahaan jarang memahami bagaimana menerjemahkan kinerja orang ke dalam kinerja organisasional, yang akhirnya mendorong kinerja pekerja yang paling bawah. Mata rantai yang

hilang adalah budaya. Perusahaan lebih baik memahami dan membangun *performance driven organization*, dengan memahami bagaimana budaya mereka mendorong kinerja mereka yang berada di baris depan.

8. Kesiapan perubahan dan Manajemen

Karakteristik umum diantara perusahaan yang gagal adalah ketidakmampuannya menerima dan menyiapkan perubahan. Namun perusahaan berkinerja terbaik dapat menciptakan perubahan dipasar. Perusahaan yang dapat bersaing secara efektif dapat memahami perubahan kondisi bisnis.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara, dikutip dari buku Hendy Tannandy (2017:153), “bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi”. Menurut Simanjuntak, dikutip dari buku Hendy Tannandy (2017:153), “Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

2.3.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategi suatu organisasi (wibowo, dikutip dari buku Lijan Poltak Sinambela 2016:503-510). Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi. Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi, sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, dan keterampilan berkomunikasi.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti, dikutip dari buku Hendy Tannandy (2017:163-164), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang karyawan yang meliputi:

1. Prestasi kerja. Hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian. Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku. Sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan. Merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

2.3.4 Standar Kinerja

Diperlukan standar kinerja dalam menilai kinerja atau performa kerja karyawan dan departemen. Kinerja departemen terukur dari kinerja karyawannya, suatu standar memiliki ukuran minimal dan maksimal sebagai indikator ketercapaiannya. Standar minimal merupakan ukuran paling rendah kualitas atau kuantitas yang harus dipenuhi, sedangkan standar maksimal merupakan ukuran paling besar kualitas atau kuantitas yang harus dipenuhi. Tanpa adanya standar kinerja, maka evaluasi kinerja yang baik akan sulit dilakukan. Menurut Hendy Tannandy (2017:156), Evaluasi atau penilaian kinerja adalah membandingkan pencapaian kinerja seorang karyawan dengan standar kinerja yang ditetapkan, standar kinerja dapat berubah secara dinamis tergantung posisi karyawan dan perubahan tuntutan perusahaan. Berikut merupakan fungsi dari standar kinerja :

1. Sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja karyawan dan departemen
2. Sebagai instrumen untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi terbaiknya
3. Sebagai alat yang dapat memuaskan aktualisasi diri karyawan, bagi karyawan yang berhasil mencapai target kerja akan merasakan kepuasan dalam bekerja
4. Memberikan pedoman bagi karyawan dalam bekerja, karyawan merasa

- dituntun dan diberi batas pengawasan dan kendali dalam bekerja
5. Standar kinerja dapat menjadi alat monitoring bagi manajemen dalam mengukur efektifitas kerjanya demi pencapaian visi

2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan atau organisasi. Jadi, dengan kinerja yang tinggi maka kinerja individu, kelompok, dan kinerja perusahaan akan naik juga. Sebagaimana diketahui, bahwa kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu dari kecakapan, keterampilan, pengetahuan, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, dikutip dari buku Muhammad Busro (2020:92), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kapasitas untuk berkinerja. Kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan seberapa baik keterampilan, kemampuan, dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. Kesempatan untuk berkinerja. Kesempatan untuk berkinerja juga merupakan faktor yang penting dalam membentuk kinerja, agar karyawan memiliki kesempatan untuk berkinerja maka manajemen harus menyiapkan peralatan yang memadai, peralatan yang berteknologi update, keputusan yang baik, sikap yang baik dan kemauan untuk selalu berubah.
3. Kesiediaan/kemauan untuk berkinerja. Kesiediaan untuk berkinerja berhubungan dengan sejauh mana seseorang individu ingin atau bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaannya, kemampuan mengkombinasikan antara kapasitas dan kesempatan yang dimiliki, tekad yang kuat untuk bekerja.

2.3.6 Evaluasi Kinerja

Menurut Hendy Tannandy (2017:162), Para pimpinan dan manajer tentu membutuhkan sebuah parameter dan kriteria dalam menilai bagaimana kinerja diukur. Terdapat 5 (lima) parameter yang dapat digunakan oleh manajer dalam mengukur pencapaian kinerja dari karyawannya, yakni kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama. Berikut uraian singkat atas 5 parameter tersebut:

1. Kuantitas Pekerjaan
Parameter ini merujuk pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh individu atau departemen atau perusahaan sebagai persyaratan standar atau target kerja yang telah diberikan diawal. Parameter ini dapat dinilai menggunakan rasio berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan
Parameter ini merujuk pada seberapa baik kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan atau departemen atau perusahaan. Setiap individu dalam perusahaan harus memahami akan standar mengenai kualitas dari setiap pekerjaan dan produk yang dihasilkan, salah satu cara dalam menghasilkan produk dan proses yang berkualitas adalah dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.
3. Ketepatan waktu
Parameter ini berfokus pada menilai bagaimana seorang karyawan dianggap memiliki peforma baik bila ia dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya secara tepat waktu atau bahkan selesai sebelum tenggat waktu yang diberikan.
4. Kehadiran
Pada kondisi pekerjaan tertentu kehadiran karyawan disaat yang sulit lebih mendapat prioritas apresiasi dari pimpinan dan manajer.
5. Kemampuan kerjasama
Parameter ini mempertimbangkan bagaimana tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja, kemampuan bekerjasama dalam tim akan menjadi modal berharga demi tercapainya sasaran kerja tim dan departemen.

2.3.7 Indikator-Indikator Kinerja

Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan adanya disiplin kerja dan budaya organisasi yang tinggi. Menurut Wirawan, dikutip dari buku Muhammad Busro (2020:99-100), ada beberapa indikator dalam penilaian kinerja:

1. Kualitas, Kuantitas, dan Efisiensi Hasil Kerja
2. Disiplin Kerja, Inisiatif Dan ketelitian
3. Kejujuran dan Kreativitas

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang melakukan penelitian. Penelitian terdahulu digunakan sebagai pedoman penelitian selanjutnya, sehingga mampu membandingkan hasil dari penelitian terdahulu dengan hasil yang diperoleh peneliti. Berikut merupakan penelitian terdahulu terkait dengan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Yogi Yogaswara (Universitas Riau, Pekanbaru, 2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru	Berdasarkan hasil yang didapat bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi belum berjalan secara optimal sehingga mempengaruhi kinerja karyawan .
2	Chyntia Hanny	Pengaruh Budaya	Berdasarkan hasil analisis yang

	dan I Gede Adiputra (Universitas Tarumanagara Jakarta, 2020)	Organisasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikarya Sarana Perkasa Jakarta	telah dilakukan dalam penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan Disiplin kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Mardi Astutik (STIE PGRI Dewantara Jombang, Jawa Timur, 2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang	Teknik analisa data menggunakan analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun bersama.
4	Ribut Suprpto (IAI Darussalam Blokagung, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi	Berdasarkan pengujian secara parsial yang didapat pengaruh persepsi X1 terhadap perilaku konsumen Y yaitu 55.50% maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh signifikan meningkatkan produktivitas kerja

Sumber : Kumpulan jurnal dan skripsi peneliti terdahulu

Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan”. Penelitian ini dilakukan dengan metode

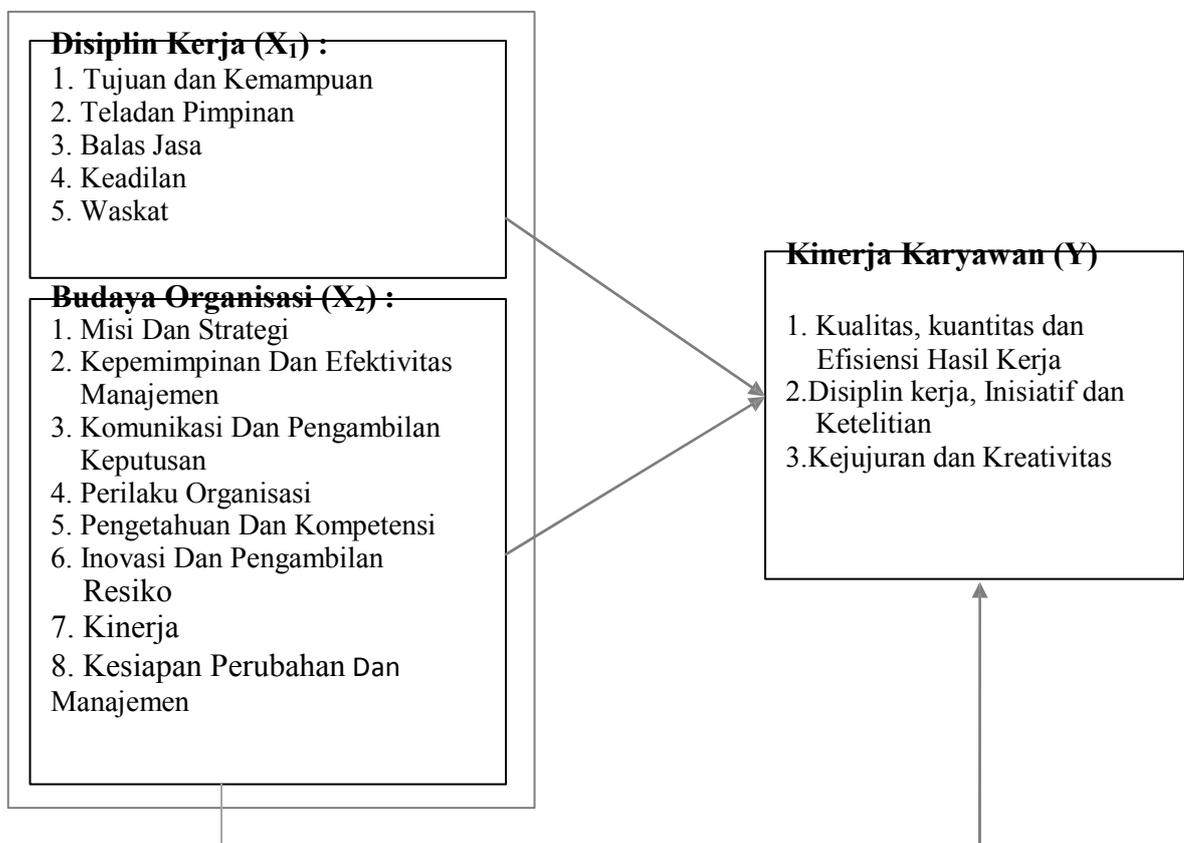
kuantitatif, dimana data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan langsung kepada pegawai Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, sesuai dengan judul penulis terdapat beberapa perbedaan mulai dari variabel, metode penelitian, rumusan masalah, sumber data, serta lokasi penelitian, namun beberapa diantaranya juga memiliki kesamaan.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka berpikir adalah suatu tinjauan mengenai apa yang diteliti, berdasarkan perumusan masalah dan didukung dengan beberapa teori di atas, maka kerangka konseptual dapat digambarkan :

Gambar 2.1
Kerangka konseptual Penelitian
Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi



2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritis rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.

2. Hipotesis 2

H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.

H_1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.

3. Hipotesis 3

H_0 : Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.

H_1 : Disiplin Kerja dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Proses penelitian bersifat deduktif dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak.

Metode penelitian ini digunakan peneliti untuk meneliti populasi atau sampel, pengumpulan data dengan metode kuantitatif menggunakan analisis data yang bersifat angka-angka/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini akan menganalisis Pengaruh Disiplin kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan yang berlokasi di jalan Imam Bonjol No. 18, Madras Hulu, Kecamatan. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara, 20212. Penelitian ini dilakukan dari Oktober 2022 sampai dengan April 2023.

3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan prosedur atau cara menghimpunnya jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dihimpun dan diolah serta dianalisis sendiri oleh peneliti/observer secara langsung dari objeknya. Teknik pengumpulan data primer, sebagaimana dalam suatu penelitian pada umumnya, banyak dipengaruhi oleh rumusan permasalahan penelitian yang telah dibuat dalam rancangan riset. Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang akan diberikan kepada sampel. Kuesioner ataupun angket dari penelitian dapat dibagikan secara langsung ataupun melalui perantaraan media yang dapat mempermudah pengumpulan data dalam proses penelitian. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan secara langsung dan juga melalui elektronik.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data penelitian yang dihimpun dari bentuk data-data yang sudah jadi dalam berbagai bentuk karena telah diolah oleh orang lain. Dalam konteks ini data sekunder bisa diperoleh dari misalnya publikasi ilmiah, buku-buku, ataupun jurnal-jurnal yang telah diterbitkan.

3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Nalom Siagian (2021:53), populasi dapat dikatakan “kumpulan” banyak sampel penelitian, sehingga di dalam penelitian sangat diperlukan penentuan sampel tersebut sebagai cara untuk “memudahkan” dalam membaca fenomena atau realitas yang ada. Jumlah pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 2.601 orang. Sebagaimana yang terdapat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Populasi

No	Divisi	Populasi
1	Divisi Pengawasan	150
2	Divisi Kepatuhan	100
3	Divisi Manajemen Resiko	90
4	Divisi Akutansi dan Perencanaan	100
5	Divisi Tresuri	70
6	Divisi Teknologi informasi	100
7	Divisi Umum	70
8	Divisi Sumber Daya Manusia	180
9	Divisi Dana dan Jasa	100
10	Divisi Credit Review	90
11	Divisi Operasional	180
12	Divisi Kredit	100
13	Divisi Ritel	90
14	Divisi Penyelamatan Kredit	60
15	UKK APJ dan PPT	80
16	Pemantau Risiko	70
17	Sekretariat perusahaan	30
18	Remunerasi dan Nominsasi	60
19	Unit Usaha Syariah	200
20	Audit	100
21	Komite-komite Direksi	100
22	Cleaning Service	281
23	Security	200
	Jumlah	2.601

Sumber: Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan Tahun 2022

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Nalom (2021:54) “Sampel adalah cuplikan/sebagian dari populasi dimana karakteristik dan realitas berada padanya akan dicermati. Secara jumlah, sampel lebih sedikit atau sama dengan jumlah populasi”. Prosedur pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *non-probability* dengan teknik *Purvosive Sampling*.

Menurut Sugiyono (2017:66-68) “*Non-probability* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dan *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Pengambilan sampel dihitung dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan yang tidak bisa di tolerir (10%)

$$n = \frac{96,29}{1 + 96,29 \times 0,1^2}$$

N = 96,29

Maka dengan demikian untuk mempermudah penelitian, peneliti membulatkan banyaknya sampel dari 96,29 menjadi 96 sampel.

Sedangkan jumlah sampel pegawai masing-masing divisi dapat dihitung dengan rumus stratified random sampling yaitu proporsional sampel sebanding jumlah populasi.

$$n.s.i = \dots$$

Dimana:

N = Total populasi

n = Total sampel

N_i = Populasi keseluruhan

n.s.i = Sampel dari setiap divisi

Jadi jumlah sampel dari masing masing divisi di Kantor Pusat PT. Bank

SUMUT Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Jumlah Sampel

No	Divisi	Populasi	Sampel
1	Divisi Pengawasan	150	$150/2.601 \times 96 = 6$
2	Divisi Kepatuhan	100	$100/2.601 \times 96 = 4$
3	Divisi Manajemen Resiko	90	$90/2.601 \times 96 = 3$
4	Divisi Akutansi dan Perencanaan	100	$100/2.601 \times 96 = 4$
5	Divisi Tresuri	70	$70/2.601 \times 96 = 3$
6	Divisi Teknologi informasi	100	$100/2.601 \times 96 = 4$
7	Divisi Umum	70	$70/2.601 \times 96 = 3$
8	Divisi Sumber Daya Manusia	180	$180/2.601 \times 96 = 7$
9	Divisi Dana dan Jasa	100	$100/2.601 \times 96 = 4$
10	Divisi Credit Review	90	$90/2.601 \times 96 = 3$
11	Divisi Operasional	180	$180/2.601 \times 96 = 7$
12	Divisi Kredit	100	$100/2.601 \times 96 = 4$
13	Divisi Ritel	90	$90/2.601 \times 96 = 3$
14	Divisi Penyelamatan Kredit	60	$60/2.601 \times 96 = 1$
15	UKK APJ dan PPT	80	$80/2.601 \times 96 = 3$
16	Pemantau Risiko	70	$70/2.601 \times 96 = 3$
17	Sekretariat perusahaan	30	$30/2.601 \times 96 = 1$
18	Remunerasi dan Nominsasi	60	$60/2.601 \times 96 = 1$
19	Unit Usaha Syariah	200	$200/2.601 \times 96 = 7$
20	Audit	100	$100/2.601 \times 96 = 4$
21	Komite-komite Direksi	100	$100/2.601 \times 96 = 4$
22	Cleaning Service	281	$281/2.601 \times 96 = 10$
23	Security	200	$200/2.601 \times 96 = 7$
	Jumlah	2.601	96

Sumber: Hasil Olahan

3.5 Skala Pengukuran

Bentuk skala yang digunakan peneliti yaitu bentuk skala Likert. Dengan menggunakan skala pengukuran ini, maka variabel yang diukur dapat dilakukan dalam angka sehingga koefisien dan akurat. Skala likert merupakan skala pengukuran dengan lima kategori respon.

Tabel 3.4
Skor Kuesioner

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Secara teoritis dapat didefenisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu dengan orang yang lain atau dengan satu objek dengan objek yang lain.

Dilihat dari bentuk hubungan klausa yaitu sebab akibat, maka variabel tersebut dibedakan menjadi dua kategori yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel (X) merupakan variabel perlakuan pengaruh terhadap variabel terikat. Sementara variabel (Y) merupakan variabel yang muncul akibat variabel bebas atau reaksi dari variabel bebas. Maka dari itu variabel terikat menjadi tolak ukur atau indikator keberhasilan variabel bebas.

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan menjadi penelitian penulis, yaitu 2 variabel bebas/ variabel independen (X) yaitu “Disiplin Kerja (X₁)” dan “Budaya Organisasi (X₂) dan satu variabel terikat atau variabel dependen yaitu “Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)”

Tabel 3.5
Defenisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua aturan-aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku secara teratur.	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat	Skala Likert
2.	Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang melakukan interaksi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi	1. Misi Dan Strategi 2. Kepemimpinan Dan Efektivitas Manajemen 3. Komunikasi Dan Pengambilan Keputusan 4. Perilaku Organisasi 5. Pengetahuan Dan Kompetensi 6. Inovasi Dan Pengambilan Resiko 7. Kinerja 8. Kesiapan Perubahan Dan Manajemen	Skala Likert
3.	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai	1. Kualitas, kuantitas dan Efisiensi Hasil Kerja 2. Disiplin kerja, Inisiatif dan Ketelitian	Skala Likert

		dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	3.Kejujuran dan Kreativitas	
--	--	--	-----------------------------	--

Sumber : Data diolah

3.7 Uji Instrumen

Dalam menyusun instrumen penelitian, seorang peneliti harus memahami mengenai jenis-jenis skala pengukuran yang akan digunakan. Tujuannya adalah agar data yang akan diukur sesuai dengan instrument pengukurnya, sehingga hasil pengukuran bisa dipercaya secara reliabel terhadap permasalahan. Ada beberapa skala pengukuran yang dapat digunakan oleh peneliti untuk memberikan alat/instrumen yang tepat dalam pengukuran data di lapangan. (Nalom Siagian 2021:44)

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti dapat digunakan untuk mengukur yang hendak diukur dan instrumen yang reliabel yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Peneliti harus mampu mengendalikan obyek yang diteliti dan meningkatkan kemampuan dan menggunakan instrumen untuk mengukur variabel yang diteliti.(Sugiyono 2019:348-349)

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Yuandari dan Rahman (2017:51) “Uji Validitas adalah langkah untuk mengetahui instrument yang kita pakai (kuesioner) apakah benar-benar valid dalam mengukur variabel yang akan diteliti”. Uji ini digunakan dalam sebuah

penelitian Kuantitatif yang pengumpulan datanya menggunakan kuesioner.

Item pernyataan secara empiris dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Rumus uji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{tabel} = \frac{t_{tabel}}{\sqrt{df}}$$

Dimana:

df = *degree of freedom* ($v = n-2$)

n = Banyaknya sampel

t_{tabel} = nilai quantil

Uji validitas ini menggunakan metode produk momen person, dengan kriteria

:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka instrument atau item pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka instrument atau item pernyataan dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Yuandari dan Rahman (2017:51) mengatakan “uji Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan”. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban atas pernyataan tersebut konsisten. Pengukuran reliabel dapat dilakukan dengan metode Cronbach Alpha dengan rumus:

$$\alpha = \frac{[\Sigma]}{k}$$

Dimana :

k = Banyaknya butir soal

s_j^2 = Varian skor soal

s_x^2 = Varianskor total

Uji reliabilitas ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan kriteria:

1. Jika nilai koefisien cronbach's (*alpha*) > 0,60 maka kuesioner atau angket dianggap reliable atau konsisten.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas (*alpha*) < 0,60 maka kuesioner atau angket dianggap tidak reliable atau tidak konsisten.
3. Jika nilai koefisien reliabilitas (*alpha*) = 0,60 maka kuesioner atau angket dianggap reliable atau konsisten.

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil catatan lapangan, dan dokumentasi yang dikumpulkan sehingga dapat membuat kesimpulan yang mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) dari suatu fenomena tertentu secara obyektif.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji model regresi tersebut baik atau tidak. Apabila menggunakan regresi linear berganda, perlu melakukan pengujian terlebih dahulu kemungkinan pelanggaran asumsi klasik yaitu uji Normalitas, uji multineritas dan uji heteroskedastisitas.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji yang mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai statistik prametrik, jika data tidak terdistribusikan dengan normal dapat dipakai non-parametrik. Suatu model regresi yang valid adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

3.8.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan variabel dari residual untuk pengamatan pada model regresi.

3.8.1.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel-variabel tersebut tidak original. Variabel original adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel independen sama dengan nol.

3.8.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Nalom Siagian (2021:96) secara teoritis, analisis regresi linear berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi linear sederhana. Dalam konteks analisis regresi linear sederhana dibuat analisis hubungan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Hubungan itu dinyatakan dalam persamaan linear yang dimaksudkan untuk meramalkan besarnya nilai Y berdasarkan nilai X tertentu. Maka metode analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Dengan menganalisa data tersebut maka peneliti menggunakan aplikasi *SPSS 25*.

Regresi Linier Berganda dapat dihitung dengan persamaan matematika berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Budaya Organisasi

e = Variabel Pengganggu

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan apabila uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima

Langkah-langkah dalam melakukan regresi berganda meliputi:

1. Menetapkan variabel bebas dan variabel terikat
2. Melakukan pengujian asumsi-asumsi pada regresi berganda
3. Melakukan uji hipotesis untuk mendapatkan signifikansi (pengaruh nyata) seperti uji parsial (uji t), uji simultan (uji F)
4. Melakukan pengambilan keputusan (kesimpulan) dari hasil uji hipotesis

3.9 Uji Hipotesis Penelitian

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t ini dilakukan untuk pengujian yang berguna untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) maka pengujian

dilakukan terhadap hipotesis. Kriteria yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut:

Dengan kriteria pengujian:

1. Disiplin Kerja (X_1)

1. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$, signifikan = 95%, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.

2. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$, signifikan = 95%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.

2. Budaya Organisasi (X_2)

1. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$, signifikan = 95%, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.

2. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$, signifikan = 95%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh positif atau negatif secara signifikan secara bersama-sama antara variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, signifikan = 95%, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.
2. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, signifikan = 95%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank SUMUT Medan.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen, dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil.