



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN
PT. BPR BKK TAMAN KABUPATEN PEMALANG**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Edo Raditya Aulana Azmi

NPM : 4119500280

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

2023



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN
PT. BPR BKK TAMAN KABUPATEN PEMALANG**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Edo Raditya Aulana Azmi

NPM : 4119500280

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

2023



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN
PT. BPR BKK TAMAN KABUPATEN PEMALANG**

SKRIPSI

Oleh:

Edo Raditya Aulana Azmi

NPM : 4119500280

Disetujui Untuk Skripsi

Tanggal : 24 Juni 2023

Dosen Pembimbing I

Yuniarti Herwinarni, S.E., M.M.

NIDN. 0625067103

Dosen pembimbing II

Setyowati Subroto, S.E., M.Si

NIDN. 0009057801



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Dhen Novriyah Rahmatika, S.E., M.M., AK, C.A

NIDN. 0628117502

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Edo Raditya Aulana Azmi
NPM : 4119500280
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. BPR BKK Taman
Kabupaten Pematang

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 24 Juni 2023

Ketua Penguji



Jaka Waskito, S.E., M.Si
NIDN. 0624106701

Penguji I



Dr. Gunistyo, M.Si
NIDN. 0018056201

Penguji II



Yuniarti Herwinarni, S.E., M.M
NIDN. 0625067103

Penguji III



Catur Wahyudi, S.E.I., M.Si
NIDN. 0621018806



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak, C.A
NIDN. 0628117502

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Ilmu itu lebih baik dari pada harta, ilmu menjaga engkau dan engkau menjaga harta. Ilmu itu penghukum (hakim) sedangkan harta terhukum. Harta akan berkurang jika dibelanjakan tetapi ilmu akan bertambah jika diamalkan ”

Ali Bin Abi Thalib : 623

PERSEMBAHAN

1. Orang tuaku yang selalu mendukung dan mengharapkan untuk kesuksesan dimasa depan.
2. Kakak dan teman-teman yang selalu memberi semangat untuk istiqomah menuntut ilmu.
3. Semua dosen kelas dan dosen pembimbing Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan motivasi dan ilmu yang bermanfaat.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Edo Raditya Aulana Azmi

NPM : 4119500280

Program studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan /atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Damalang, 2023
saya menyatakan

METRAL TEMPEL
FFFEAKX472666934
Edo Raditya Aulana Azmi

ABSTRACT

EDO RADITYA AULANA AZMI, 2023, THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON THE WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. BPR BKK TAMAN PEMALANG

The reason in this study is considering the importance of performance improvement that continues to change by requiring each individual and group to improve their performance. Therefore, research was conducted to determine the influence of organizational culture, work motivation, and work discipline partially and simultaneously on employee work performance at PT BPR BKK Taman Pemalang.

Research methods using quantitative research methods with data collection techniques through interviews, questionnaire distribution, and employees met directly. The data analysis method in this study used multiple linear regression tests. With a sample of 48 respondents

The results showed that organizational culture had no partial effect on performance as shown by the calculated t value of $-3.268 < t$ table 1.677 with a significance level of $0.002 < 0.05$. Work Motivation has a partial effect on performance shown by the calculated t value of $9.761 > t$ table 1.677 with a significance level of $0.000 < 0.05$. Work discipline has a partial effect on performance shown by the calculated t value of $2.188 > t$ table 1.677 with the level of significance $0.034 < 0.05$. The form of the regression equation is $Y = 11.093 - 0.206 X_1 + 1.051 X_2 + 0.206 X_3$. With a coefficient determinance value produced of 0.725 or 72.5% .

Conclusion The perception of organizational culture has no partial effect on the performance of PT employees. BPR BKK Taman Pemalang. The perception of work motivation partially affects the performance of PT. BPR BKK Taman Pemalang. The perception of work discipline partially affects the performance of PT. BPR BKK Taman Pemalang. Perceptions on organizational culture, work motivation, and work discipline simultaneously affect the performance of PT. BPR BKK Taman Pemalang.

Keywords: *organizational culture, work motivation, work discipline, performance.*

ABSTRAK

EDO RADITYA AULANA AZMI, 2023, PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PT. BPR BKK TAMAN KABUPATEN PEMALANG

Alasan dalam penelitian ini adalah mengingat pentingnya peningkatan kinerja yang terus mengalami perubahan dengan menuntut setiap individu maupun kelompok untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja kerja karyawan di PT BPR BKK Taman Pemalang.

Metode penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, penyebaran kuesioner, dan karyawan yang ditemui langsung. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Dengan jumlah sampel sebanyak 48 responden.

Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja yang ditunjukkan nilai t hitung $-3,268 < t$ tabel $1,677$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja yang ditunjukkan nilai t hitung $9,761 > t$ tabel $1,677$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja yang ditunjukkan nilai t hitung $2,188 > t$ tabel $1,677$ dengan tingkat signifikansi $0,034 < 0,05$. Bentuk persamaan regresi adalah $Y = 11,093 - 0,206 X_1 + 1,051 X_2 + 0,206 X_3$. Dengan nilai koefesien determinansi yang dihasilkan sebesar $0,725$ atau $72,5\%$.

Kesimpulan Persepsi pada budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Taman Pemalang. Persepsi pada motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Taman Pemalang. Persepsi pada disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Taman Pemalang. Persepsi pada budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Taman Pemalang.

Kata kunci : budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Secara Parsial Dan Simultan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT BPR BKK Taman Pemalang".

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

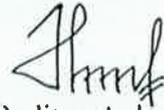
Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M. Ak. C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Yuniarti Herwinarni, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing , memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Setyowati Subroto, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Pemalang, 24 Juni 2023



Edo Raditya Aulana Azmi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA & HIPOTESIS	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Terdahulu	26

C. Kerangka Pemikiran Konseptual	35
D. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Populasi dan Sampel.....	41
C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel	43
D. Metode Pengumpulan Data.....	46
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	47
F. Metode Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Uji Validitas dan Reliabilitas	58
B. Gambaran Umum	60
C. Hasil Penelitian	75
D. Pembahasan	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 Keterlambatan Karyawan	6
2 Penelitian terdahulu	31
3 Populasi karyawan PT. BPR BKK Taman Pematang	41
4 Daftar Sampel Yang Diambil di PT. BPR BKK Taman Pematang.....	42
5 Operasionalisasi Variabel	44
6 Hasil Uji Validitas Instrumen	58
7 Hasil Uji Reabilitas Instrumen	59
8 Kantor Cabang	61
9 Nilai Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	76.
10 Uji Multikolinearitas	77
11 Uji Glejser	78
12 Uji Autokorelasi	78
13 Regresi Linier Berganda	80
14 Uji Parsial (Uji t)	82
15 Uji Parsial (Uji f)	83
16 Uji Koefisien Determinansi	84
17 Pernyataan Kuesioner Kinerja	98
18 Pernyataan Kuesioner Budaya Organisasi	98
19 Pernyataan Kuesioner Motivasi Kerja	99
20 Pernyataan Kuesioner Disiplin Kerja	99

21 Hasil Uji Validitas	101
22 Kuesioner Data Kuisisioner	103
23 Hasil Data Kuesioner Kinerja (MSI)	105
24 Hasil Data Kuisisioner Budaya Organisasi (MSI)	106
25 Hasil Data Kuisisioner Motivasi Kerja (MSI)	107
26 Hasil Data Kuisisioner Disiplin Kerja (MSI)	108
27 Uji Validitas Kinerja	110
28 Uji Reliabilitas Kinerja	111
29 Uji Validitas Budaya Organisasi	111
30 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	111
31 Uji Validitas Motivasi Kerja	112
32 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	112
33 Uji Validitas Disiplin Kerja	112
34 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1	Pemikiran Konseptual	39
2	Struktur Organisasi	63
3	Grafik Histogram Uji Normalitas	75
4	Normal Probability Plot	76
5	Uji Heteroskedastisitas	78

LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Data Perusahaan	86
2 Pernyataan Kuesioner	87
3 Hasil Kuisisioner 48 Responden	93
4 Hasil Kuisisioner Data MSI	95
5 Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Umumnya dalam organisasi dapat dijadikan wadah atau sarana yang beranggotakan seluruh pekerja yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah meningkatkan sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran utama sebagai subyek dalam pelaksanaan semua kegiatan dan kebijakan operasional baik dalam organisasi maupun perusahaan.

Keberhasilan dalam organisasi berkaitan erat dengan kualitas kinerja pada anggotanya, sehingga dalam berorganisasi dituntut untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari setiap anggotanya. Selain faktor sumber daya manusia diperlukan juga budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi sendiri merupakan sistem nilai yang dapat dipelajari, diterapkan dan dikembangkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam budaya organisasi juga mempunyai kriteria atau standar dan etika dalam bertoleransi terhadap risiko dalam hal keagresifan, dan fokus pada sarana selain juga hasil.

Pada PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pematang Jaya merupakan salah satu bank perkreditan rakyat di Kabupaten Pematang Jaya. Dalam pengelolannya melayani kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam pelaksanaan kegiatan tidak memberikan jasa dalam

pembayaran. Selain itu juga menawarkan layanan simpan pinjam dan deposito berjangka, pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah.

Selain itu, dalam organisasi juga diharapkan mampu menjunjung tinggi visi dan misi organisasi yang telah dibentuk, mempunyai kemampuan membaca arah globalisasi dan mampu menerjemahkannya dalam berbagai strategi yang digunakan untuk mempercepat pencapaian dalam tujuan organisasi.

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai yaitu dengan evaluasi mengenai kinerja karyawan yang berperan penting bagi perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan mengetahui efektivitas dari kinerja karyawan dengan diukur melihat capaian kerja yang diperoleh setiap karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab. Robbins (2006:36).

Kinerja merupakan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan dengan memperhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan, Putra et al (2019:11).

Dalam budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya berpedoman dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang harus dipegang bersama oleh setiap anggota organisasi. Unsur-unsur ini merupakan dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka dalam berpikir, kerja sama

antar tim dan berinteraksi dengan lingkungannya, Luthans dan Laksmi (2011: 6).

Jika budaya organisasi baik, diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai dan akan berimbas pada keberhasilan dalam organisasi. Selain budaya organisasi, motivasi dan disiplin berorganisasi dari pegawai juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh semua pegawai berjalan secara maksimal sesuai dengan harapan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai, maka akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi. Sutrisno (2018:17).

Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang sering dilakukan oleh para anggota pegawai organisasi, Druicker dan Tika (2014:241).

Dari hasil wawancara dengan Anita Subiyanti R. SE. Selaku kepala Sub Bidang Umum dan SDM, untuk penerapan budaya organisasi di perusahaannya bahwa dalam pengambilan keputusan tidak selalu mempertimbangkan karyawan dan dalam pengambilannya menggunakan keputusan dari pimpinan.

Untuk melakukan pekerjaannya atau menyelesaikan tugas-tugasnya, seorang atau sekelompok pegawai diharapkan untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas bukan hanya ditujukan untuk

menghasilkan kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas yang diperoleh didalam suatu akhir dalam pekerjaannya tersebut memperhatikan kualitas kerjanya, Dita et al (2022:37).

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, diperlukan suatu dorongan lebih bagi pegawai, diantaranya memberi motivasi kerja kepada pegawai. Motivasi kerja tersebut kaitannya yang di mana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang di tuju. Sarumaha (2022:126).

Bagi pegawai, bila bekerja didasari dengan motivasi kerja dijadikan alat untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, menciptakan rasa senang pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi pegawai terhadap organisasi. Zebua (2022:9).

Dari hasil wawancara dengan Widia Ferawati, A.Md. Selaku staf sumber daya manusia, untuk penerapan motivasi kerja di perusahaannya bahwa ada beberapa karyawan kesulitan dalam menemukan titik terbaik untuk memberikan motivasi pada diri sendiri dan berfikir yang penting berangkat tepat waktu dan pulang sesuai waktu yang telah ditentukan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus diutamakan dalam diri setiap karyawan. Kesadaran karyawan dapat dilakukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan arahan, bimbingan serta penyuluhan bagi setiap karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan harus

mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai, Siswanto (2013 : 291).

Penerapan dalam disiplin kerja suatu perusahaan merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk dapat mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dalam menilai sikap disiplin seorang karyawan dapat menunjukkan karakter dari masing-masing karyawan. Hidayah & Pribadi (2016:41).

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang mempunyai peran aktif sebagai pelaku untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, Wirawan (2007: 2).

Dari hasil wawancara dengan Widia Ferawati, A.Md. selaku staf sumber daya manusia, beliau mengungkapkan untuk penerapan kedisiplinan di perusahaannya masih terdapat beberapa masalah dalam hal disiplin kerja, diantaranya karyawan masih ada yang telat untuk masuk kantor. Meskipun perusahaan masih memberikan toleransi sekitar 360 menit setiap bulannya atau sekitar 12 menit perharinya, dan Jika terdapat karyawan yang melanggar keterlambatan diatas ketentuan yang telah ditentukan, maka karyawan akan diberikan surat peringatan dan pengurangan jumlah cuti karyawan akan dikurangi.

Tabel 1
Keterlambatan karyawan

No	Keterangan	Bulan		
		Oktober	November	Desember
1	Terlambat < 5 menit	2	2	1
2	Terlambat < 10 menit	1	0	1
3	Terlambat > 10 menit	1	0	0

Sumber : Data diolah dari PT. BPR BKK Taman Pemalang, 2022

Bulan Oktober terdapat 2 karyawan yang terlambat kurang dari 5 menit dari PT. BPR BKK Cabang Moga 1 karyawan dan PT. BPR BKK Cabang Ulujami. 1 karyawan terlambat kurang dari 10 menit dari PT. BPR BKK Cabang Ulujami. dan 1 karyawan terlambat lebih dari 10 menit PT. BPR BKK Cabang Ulujami. Bulan November terdapat 2 karyawan yang terlambat kurang dari 5 menit di PT. BPR BKK Taman Pemalang. Bulan Desember terdapat 1 karyawan yang terlambat kurang dari 5 menit di PT. BPR BKK Taman Pemalang, dan 1 karyawan terlambat kurang dari 10 menit di Kantor Kas Warungpring.

Adapun alasan keterlambatan dalam bekerja berupa adanya perbaikan jalan, dan hujan dipagi hari yang merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan untuk datang tepat waktu. Hal tersebut membuktikan budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR BKK Taman Pemalang masih menunjukkan adanya karyawan yang datang terlambat dan belum sepenuhnya dapat membuktikan budaya organisasi yang baik, motivasi kerja dalam bekerja, dan disiplin kerja terhadap peraturan yang ada di PT. BPR BKK Taman Pemalang.

Berdasarkan hasil pemaparan dan berbagai persoalan diatas, maka dilakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang ?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap Kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat teoritis/ akademis
 - a. Diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan kepustakaan mengenai "Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT, BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang".
 - b. Diharapkan dapat memberi ilmu yang bermanfaat dalam bidang sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis
 - a. Diharapkan dapat dipergunakan untuk bahan petunjuk pentingnya pemahaman budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.
 - b. Diharapkan dapat menambah pandangan dan pengetahuan akan tata cara budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori diartikan sebagai seperangkat proposisi yang terintegrasi secara sintaksis (mengikuti aturan tertentu yang menghubungkan secara logis dengan data yang diamati) dan berperan sebagai wahana untuk meramalkan dan menjelaskan fenomena yang diamati. Moleong (2005:5).

1) Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, Bernardin dan Russel dalam Priansa (2017:48). Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2017:106).

b. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

1) Faktor Motivasi

Merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

2) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam bekerja, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Keith Davis dan Suhar Saputra (2018:36)

c. Tujuan penilaian Kinerja

1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2) Meningkatkan prestasi kerja Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

- 3) Memberikan kesempatan kerja yang adil Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2013:547).
- d. Manfaat kinerja pada dasarnya yaitu :
- 1) Perbaikan prestasi, upaya dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
 - 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
 - 3) Sebagai perbaikan kinerja pegawai. Rivai (2013: 315).
- e. Indikator Kinerja Karyawan. Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah : (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.
- 1) Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
 - 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2) Budaya Organisasi

a. Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi adalah keadaan dimana perilaku individu atau kelompok yang mengendalikan sebuah organisasi. dimana dalam mengendalikan sistem terdapat suatu batasan yang berupa aturan yang berlaku atau norma yang terikat dalam suatu organisasi, (Normi 2021:379). Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dari tingkat kepercayaan, dan kebiasaan dalam berorganisasi dalam hal saling berinteraksi dengan struktur organisasi sistem formalnya yang diharapkan untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Wahab dalam Tobari (2016:49).

b. Fungsi budaya organisasi

- 1) Budaya mempunyai peran untuk menetapkan tanpa batas.
- 2) Budaya dapat memberikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya dapat mempermudah timbulnya komitmen dalam sesuatu yang lebih luas dari kepentingan pribadi seseorang.
- 4) Budaya dapat meningkatkan kemantapan dalam sistem sosial.
- 5) Mekanisme dalam pembuatan makna dan mekanisme dalam pengendali diri yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Robbins (2018:725).

c. Indikator budaya organisasi

1) Inovasi dan pengambilan resiko

Kadar seberapa jauh karyawan dituntut untuk inovatif dan berani untuk mengambil resiko dari pekerjaan yang mereka lakukan.

2) Perhatian ke hal yang rinci/detail

Kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan dalam ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail terhadap keseluruhan perihal dalam organisasi.

3) Orientasi hasil

Kadar seberapa jauh pimpinan dapat berfokus pada hasil atau output yang di hasilkan dinilai dari kuantitasnya saja atau juga dinilai dari kualitas dan keefesienan dalam penyelesaiannya.

4) Orientasi Individu

Kadar seberapa jauh keputusan yang telah ditentukan manajemen turut mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi.

5) Orientasi tim

Kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

6) Keagresifan

Kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing untuk memperlihatkan keunggulan mereka masing-masing. Kemantapan/Stabilitas Kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo, Stephen P. Robbins. (2006:279).

d. Jenis Budaya organisasi. Mondy dan Noe (1990:79)

Terdapat 5 cara pemimpin membentuk budaya organisasi perusahaan, antara lain atensi, reaksi terhadap krisis, model peran alokasinya terhadap penghargaan, dan kriteria terhadap seleksi karyawan. Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi budaya organisasi perusahaan, yaitu :

1) Motivasi

Bisa berupa uang, apresiasi terhadap kerja keras karyawan, atau perhatian terhadap lingkungan kerja.

2) **Gaya manajemen dan kepemimpinan**

kegiatan memimpin dan mengendalikan. kegiatan organisasi dan mengendalikan karyawan.

3) **Komunikasi**

Komunikasi yang efektif memudahkan pihak manajemen untuk melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, mengumumkan aturan perusahaan, dan menginformasikan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan.

4) **Karakteristik dan struktur organisasi**

Kompleksitas hierarki dan ukuran organisasi juga mempengaruhi hubungan personal, kebebasan, dan proses komunikasi antar anggotanya.

5) **Tingkat formalitas organisasi**

Organisasi dengan tingkat formalitas yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan berpegang pada semua aturan tertulisnya.

6) **Nilai yang dianut individu**

Nilai akan waktu, efisiensi, diri, tindakan, dan kerja.

3) **Motivasi Kerja**

a. **Pengertian motivasi kerja**

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan,

merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu, Manullang (2013:76). Sedangkan motivasi kerja adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, Hasibuan dan Sutrisno, (2017:395).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2013:143).

b. Tujuan Motivasi Kerja

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

- 4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 5) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Mengefektikan pengadaan karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Meningkatkan kinerja karyawan.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- 11) Meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan dan Kurniasari (2018:95).

c. Faktor motivasi kerja

- 1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi 9 pergolokan pegawai di berbagai instansi, muncul nya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
- 2) Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Saydam dan Kadarisman (2018:3).

d. Jenis motivasi. Hasibuan (2012:150)

1) Motivasi positif. adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar. maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah.

2) Motivasi negatif. adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman. artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasi diatas standar tidak diberikan hadiah.

e. Dampak Motivasi. Yusuf (2019: 499)

Umumnya banyak individu yang kurang termotivasi untuk berkinerja dikarenakan mereka hanya melihat hubungan yang lemah antara usaha mereka dengan kinerja, antara kinerja dengan penghargaan. atau antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang diharapkan. Jika suatu individu menginginkan motivasi tinggi, ia harus melakukan untuk memperkuat hubungan tersebut. Motivasi yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik memiliki dampak yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja individu dan pada gilirannya mendorong 23 pertumbuhan kinerja organisasi. Artinya bahwa, makin besar motivasi individu maka akan makin positif kinerja individu dan organisasi.

f. Indikator Motivasi Kerja. Mangkunegara (2009:93) adalah :

- 1) Tanggung Jawab Mempunyai tanggungjawab individu yang loyal atas pekerjaannya.
- 2) Prestasi Kerja Melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksimal.
- 3) Peluang Untuk Maju Harapan agar mendapatn upah yang setara sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan pekerjaan.
- 4) Pengakuan Atas Kinerja Harapan agar mendapat gaji lebih tinggi dari yang lalu.
- 5) Pekerjaan Yang Menantang Harapan untuk berusaha mengerti pekerjaan di bidangnya.

4. Disiplin kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kesediaan yakni suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak, Hasibuan (2002:193).

Disiplin kerja yakni, perilaku seseorang yang menyesuaikan dengan peraturan, prosedur kerja yang berlaku atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari

organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sutrisno (2009:90).

b. Jenis disiplin kerja

1) *Self imposed discipline* disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2) *Command discipline* disiplin yang diperintahkan.

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum, Moekizat (2002:256).

c. Bentuk-bentuk disiplin kerja

1) Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2) Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3) Aturan Kompor Panas

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

4) Disiplin Progresif

Memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan, Handoko (2001:208).

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

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. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan

bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

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. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) 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. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7) Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. *Hasibuan (2002:193).*

e. Tujuan disiplin kerja, Wijaya (2015:315) antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang

berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

f. Manfaat disiplin kerja, Sutrisno (2015:86) adalah sebagai berikut :

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

g. Indikator Disiplin Kerja, Singodimejo dan Edy Sutrisno (2016:94) :

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggungjawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang telah diteliti termasuk didalamnya yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja dimana hasil penelitian tersebut sebagai sumber referensi penelitian ini. Beberapa penelitiannya antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ary Prasetyo (2022) dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Menggunakan Structural Equation Model” dengan jenis penelitian kuantitatif dengan instrumen penelitian berupa kuesioner atau

angket. Hasil penelitian : budaya organisasi (X1) berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap variabel endogen laten kepuasan kerja (Y) dan variabel exogen laten kepemimpinan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel endogen laten kepuasan kerja (Y).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Desak Putu Tika Adi Andari, Ni Luh Gde Novitasari, dan Ni Luh Putu Sandrya Dewi.(2022) dengan judul “Pengaruh Etika Kepemimpinan, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Fungsi Badan Pengawas, Tingkat Pemahaman Akuntansi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Blahbatuh” dengan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian : menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh Etika Kepemimpinan, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Fungsi Badan Pengawas, Tingkat Pemahaman Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Blahbatuh dengan jumlah sampel 34 Lembaga Perkreditan Desa (LPD).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja” metode penelitian eksploratif dengan skala likert. Hasil penelitian : kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Julfrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021) yang berjudul "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja" jenis penelitian asosiatif. Hasil penelitian : (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, dan Syaiful Eddy (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru" Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian : 1) ada pengaruh yang signifikan

motivasi kerja terhadap kinerja guru. 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru. 3) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka" jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian : motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Said Muhammad Rizal dan Radiman (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai" jenis penelitian pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Hasil penelitian : motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.
8. Penelitian yang dilakukan Sutrisno, Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, dan Rian Ardianto (2022) yang berjudul "Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Di Perusahaan : Review Literature” metode kualitatif berupa studi literature atau Library Research. Hasil penelitian : 1. Kompensasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di perusahaan 2. Motivasi yang diberikan pimpinan pada karyawan berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan 3. Kepuasan karyawan dalam bekerja berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan.

9. Penelitian yang dilakukan Ahmad Rivai (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian : secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan.
10. Penelitian yang dilakukan Muhamad Ekhsan (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menggunakan analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian : secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Ary Prasetyo (2022)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Menggunakan Structural Equation Model	budaya organisasi (X1) berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap variabel endogen laten kepuasan kerja (Y) dan variabel exogen laten kepemimpinan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel endogen laten kepuasan kerja (Y)	Alat kuesioner atau angket	Menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi sebagai variabel X1
2	Desak Putu Tika Adi Andari. Ni Luh Gde Novitasari, dan Ni Luh Putu Sandrya Dewi.(2022)	Pengaruh Etika Kepemimpinan. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. Fungsi Badan Pengawas, Tingkat Pemahaman Akuntansi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di	Menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh Etika Kepemimpinan. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. Fungsi Badan Pengawas. Tingkat Pemahaman Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Blahbatuh dengan jumlah sampel 34 Lembaga Perkreditan Desa (LPD).	Menggunakan 6 variabel	Menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi

		Kecamatan Blahbatuh			
3	Dewi Suryani Harahap dan Hazman Khair (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja	kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja.	Menggunakan metode penelitian eksploratif	Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi kerja
4	Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	(1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan	Menggunakan jenis penelitian asosiatif	Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi kerja

			signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.		
5	Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, dan Syaiful Eddy (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	1) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru. 3) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru	Menggunakan 3 variabel	Menggunakan 2 variabel yang sama motivasi kerja dan disiplin kerja
6	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Menggunakan 3 variabel	Menggunakan 3 variabel yang sama motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja

		Divisi Penjualan PT. Rembaka			
7	Said Muhammad Rizal dan Radiman (2019)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai	Disiplin kerja sebagai variabel Y	Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi kerja
8	Sutrisno, Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, dan Rian Ardianto (2022)	Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature	1. Kompensasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di perusahaan 2. Motivasi yang diberikan pimpinan pada karyawan berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan 3. Kepuasan karyawan dalam bekerja berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan	Jenis penelitian kualitatif	Menggunakan 4 variabel
9	Ahmad Rivai (2020)	Dampak Kompensasi, Motivasi Dan	secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif	Penggunaan variabel X yaitu kompensasi dan	Jenis penelitian kuantitatif dan regresi

		Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature	dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan	kepuasan kerja	linier berganda
10	Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic	Menggunakan 3 variabel	Jenis penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya.

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2004:60) bawasanya

dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan di perusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rifai, 2020 yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" yang menyatakan secara parsial dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan.

Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Wan Dedi WQahyudi dan Zulaspan Tupti, 2019 yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja" yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010:373). Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar

dirinya (misalnya dari pihak perusahaan). maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Kasmir (2016:190).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto, 2019 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka" yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rembaka.

Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariyah, dan Achmad Hasan Hafidzi, 2019 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember" yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan

Fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Sjafri Mangkuprawira (2007:1).

Sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak

tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya merupakan dari disiplin kerja Siagian. 1992 dalam buku Nuraini (2013:106).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan. 2019 yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

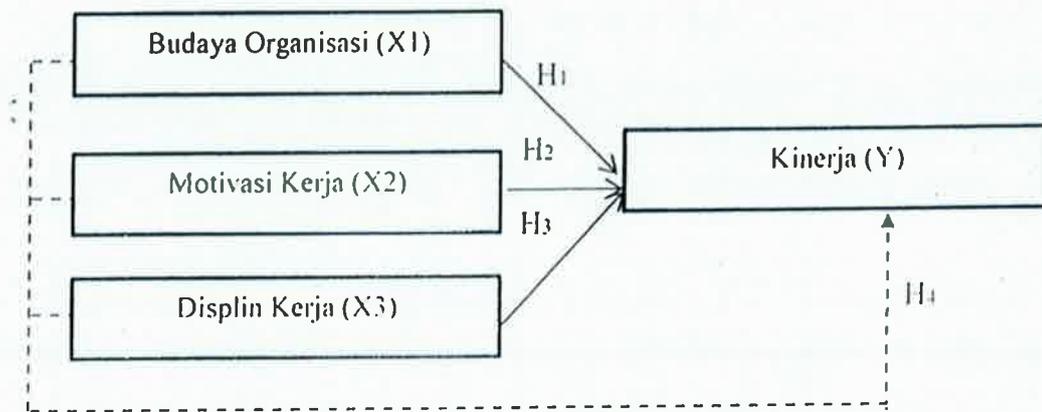
Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Romni Andri Wijaya. 2020 yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai variable Intervening pada PT. Batang Hari Barisan" yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan

Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas kinerja kerja karyawan juga dapat dipengaruhi dari beberapa hal yaitu budaya organisasi atau kultur organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan, dan bagaimana interaksi didalam sebuah organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan yang baik, maka terciptanya budaya organisasi yang baik serta ditunjang motivasi kerja

dan adanya kedisiplinan kerja, maka akan dapat dicapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Keterangan : ———> = Pengaruh secara parsial.

- - - -> = Pengaruh secara simultan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dimana rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pernyataan atau pertanyaan: Dikatakan sementara karena jawaban masih bersifat berdasarkan teori dan masih harus mencari bukti akan kebenarannya. Sugiyono (2018:63).

Berlandaskan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian antara lain:

H₁ : Terdapat pengaruh positif budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pematang.

H₂ : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pematang.

H₃ : Terdapat pengaruh positif disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang.

H₄ : Terdapat pengaruh positif budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penyusunan penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat untuk pengambilan data penelitian. Metode penelitian adalah metode mengumpulkan data dengan tujuan untuk dianalisis secara ilmiah. Sugiyono (2017:48). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengembangkan dari populasi atau sampel tertentu, dengan cara analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan pengujian dari hipotesis yang ditentukan. Sugiyono (2017:36).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah karakteristik wilayah tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk diamati, dipelajari dan untuk ditarik kesimpulan, Sugiyono (2010:121). Penelitian ini bertujuan untuk melihat karakteristik dari sebuah populasi penelitian. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. BPR BKK Taman Pemalang yang berjumlah 112 karyawan.

Tabel 3

Populasi Karyawan PT. BPR BKK Taman Pemalang

No	Cabang	Jumlah Karyawan
1	PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang	17
2	PT. BPR BKK Taman Cabang Bantarbolang	15
3	PT. BPR BKK Taman Cabang Moga	13
4	PT. BPR BKK Taman Cabang Petarukan	14

5	PT. BPR BKK Taman Cabang Ulujami	14
6	PT. BPR BKK Taman Cabang Watukumpul	13
7	PT. BPR BKK Taman Cabang Pasar Banjardawa	14
8	Kantor Kas Beji	12
Total populasi		112

Sumber : *pt. bpr bkk taman pemalang*

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang hasilnya akan dipelajari dalam penelitian salah satu sampel yang baik adalah jumlah harus memadai dan dapat dipergunakan untuk gambaran populasinya. Sugiyono (2019:127).

Dalam pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, dimana tata cara dalam penggunaan sampel menggunakan semua jumlah populasi yang terdiri dari : staf administrasi, bagian umum, bagian kredit, bagian penagihan, dan bidang pemasaran yang diambil 6 sampel percabang.

Tabel 4

Daftar sampel yang diambil di PT. BPR BKK Taman Pemalang

No	Nama PT. BPR BKK Taman	Karyawan yang digunakan sampel
1	PT. BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang	6
2	PT. BPR BKK Taman Cabang Bantarbolang	6
3	PT. BPR BKK Taman Cabang Moga	6
4	PT. BPR BKK Taman Cabang Petarukan	6
5	PT. BPR BKK Taman Cabang Ulujami	6
6	PT. BPR BKK Taman Cabang Watukumpul	6
7	PT. BPR BKK Taman Cabang Pasar Banjardawa	6
8	Kantor Kas Reji	6
Total sampel		48

Sumber : *pt. bpr bkk taman pemalang*

C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Kinerja

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Moehariono. (2012:95).

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. Robbins. (2003:15).

c. Motivasi kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan diri individu untuk mendorong batas kemampuan individu untuk melakukan segala kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut, Daulay et al (2017:592).

d. Disiplin kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan, (2006:194-198).

2. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel menggambarkan tentang dimensi dan indikator variabel yang digunakan. Dalam pengukuran menggunakan skala likert dengan 5 dimensi antara lain : (1) Sangat Tidak Setuju (2) Tidak Setuju (3) Netral (4) Setuju (5) Sangat Setuju. Defenisi operasional dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada table dibawah ini. Berikut ini tabel operasionalisasi variabel :

Tabel 5
Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel menggambarkan tentang dimensi dan indikator variabel yang digunakan. Berikut ini tabel operasionalisasi variabel.

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala	Sumber
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	Keterampilan	1	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 TSS = 1	Robbins, (2016:260)
		Kemampuan	2		
	Kuantitas	Jumlah aktifitas yang diselesaikan	3		
	Memaksimalkan waktu	Tulisan hasil output	4		
	Efektifitas	Tenaga	5		
		Uang	6		
		Teknologi	7		
	Kemandirian	Mampu tanpa bantuan	8		
		Mampu tanpa bimbingan	9		
		Mampu tanpa pengawasan	10		
Budaya organisasi (X1)	Inovasi dan pengambilan risiko	Dituntut untuk inovatif	1	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 TSS = 1	Robbins, (2006:279)
		Berani mengambil resiko	2		
		Ketepatan	3		
	Perhatian ke hal yang rinci/detail	Analisis	4		
		Perhatian yang	5		

		rinci/detail			
	Orientasi hasil	Berfokus pada hasil	6		
		Dinilai dari kualitas	7		
		Koefisien dalam penyelesaian	8		
	Orientasi individu	Mempengaruhi perilaku orang-orang	9		
	Orientasi tim	Berdasarkan tim	10		
	Keagresifan	Agresif	11		
		bersaing	12		
Motivasi kerja (X2)	Faktor Internal	Keinginan untuk hidup	1	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 TSS = 1	Hasibuan. (2017:138)
		Keinginan untuk dapat memiliki	2		
		Keinginan untuk memperoleh pengakuan	3		
	Faktor Eksternal	Kondisi lingkungan kerja	4		
		Adanya jaminan pekerjaan	5		
		Kompensasi yang memadai	6		
		Supervisi atau pemimpin yang baik	7		
Disiplin kerja (X3)	Taat terhadap aturan waktu	Ketepatan jam kerja	1	Likert SS = 5 S = 4 N = 3 TS = 2 TSS = 1	Singodimedjo dan Edy Sutrisno, (2016:94)
	Taat terhadap peraturan perusahaan	berpakaian	2		
		bertingkah laku	3		
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan	4		
		tugas, dan tanggung jawab	5		
		berhubungan dengan unit kerja lain	6		
	Taat terhadap norma	Mentaati peraturan	7		
		Mengikuti	8		

		peraturan			
--	--	-----------	--	--	--

Keterangan : SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan penelitian ini diperoleh dengan pengumpulan data primer dan data sekunder. Data primer sendiri diperoleh dengan cara sebagai berikut :

a. Metode wawancara

Teknik untuk mengumpulkan informasi dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan yang sebelumnya telah disiapkan secara langsung pada pihak terkait yang berkaitan dengan penelitian.

b. Metode kuesioner

Teknik untuk mengumpulkan informasi dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan kuesioner secara tertulis yang telah dikonsepsi untuk responden.

E. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah indikator yang berupa alat ukur itu sendiri dan digunakan untuk mengukur dari apa yang diukur. Jika semakin tinggi validitas suatu instrumen itu menunjukkan semakin akurat suatu alat

pengukur itu berguna untuk mengukur suatu data. Pengujian validitas dalam penelitian mempunyai peranan penting supaya dilakukan pengujian dari pertanyaan atau pernyataan yang diberikan untuk memperoleh data yang salah dari beberapa variabel yang dimaksud. Sugiyono (2015:177).

Uji validitas dapat dilakukan dengan cara membuat korelasi pada skor item dengan total itemnya. Skor item sebagai nilai X, sedangkan skor total sebagai nilai Y. Untuk uji validitas menggunakan 30 responden, jika koefisien korelasi product moment melebihi dengan r tabel 0,361. (Azwar, 1992, Soegiyono, 1999).

Menurut Ghozali (2018:64) pernyataan dianggap valid dapat dilakukan dengan cara :

- a) Nilai uji signifikan dinyatakan valid jika $> 0,05$
- b) Nilai uji signifikan dinyatakan tidak valid jika $< 0,05$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah pengujian indeks yang dapat menunjukkan sejauh mana dari suatu alat untuk mengukur yang dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil dari pengukuran tersebut tetap konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, pengujian menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama walaupun dilakukan pengukuran berkali-kali. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen yang reliabel adalah suatu instrumen yang jika digunakan tiap beberapa kali yang

berguna untuk mengukur objek yang sama. maka akan menghasilkan data yang sama juga. Sugiyono (2015:178). Uji reliabilitas menunjukkan Cronbach Alpha dari tiap variabel lebih dari 0.06 yang berarti indikator-indikator dari variabel dianggap reliabel. Palupi (2013:26).

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas instrumen penelitian. uji asumsi klasik. regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan uji t. Berikut alat analisis yang digunakan. meliputi tahapan analisis data. cara dan tujuan masing-masing alat analisis yang akan digunakan.

1. Uji Asumsi Klasik

Tahapan pertama pelaksanaan analisis pada penelitian ini melalui uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat yang harus dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Dimana dalam melakukan pengujian harus konstan, praktis dan mempunyai peredaran normal. Tahapan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas. uji multikolinieritas. uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji linier berganda dan uji hipotesis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Menurut Imam Ghozali (2011:160) uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual

memiliki distribusi yang normal. bila asumsi demikian dilanggar maka pada pengujian statistik menjadi tidak valid dalam ukuran jumlah sampel yang kecil.

Kriteria pengambilan keputusan dengan membandingkan data distribusi yang diperoleh pada tingkat signifikan 0,05 yaitu:

a. Jika $\text{sig} > 0,05$

Data dikatakan berdistribusi normal. jika data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.

b. Jika $\text{sig} < 0,05$

Data dikatakan tidak berdistribusi normal. jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya atau dengan uji one sampel kolmogorov smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui apakah masing-masing variable bebasnya berhubungan secara linier atau saling berkorelasi. Menurut Imam Ghozali (2011:105) mengemukakan tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji, apakah model dari regresi dapat ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas atau independen.

Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen dengan variabel dependen Gujarati,

(2007:67). Untuk mengetahui apakah pada data penelitian mengandung multikolinieritas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut: Apabila nilai VIF > 10 dan nilai Tolerance 0.1 , maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas.

c. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak. Asumsi keragaman error yang sama ini disebut dengan homoskedastisitas, sedangkan heteroskedastisitas yaitu terjadi jika keragaman nilai errornya tidak konstan. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Gujarati, (2007:9).

Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan pengujian salah satunya yaitu Uji Glejser dimana dilakukan dengan cara melakukan uji regresi variabel bebas pada nilai residual yang telah diabsolutkan. Untuk mengetahui apakah pada data mengandung heteroskedastisitas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut:

- 1) Data dikatakan mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikan $< 0,05$.
- 2) Data dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikan $> 0,05$.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji model regresi yang akan digunakan, apakah terdapat korelasi antara error pada pengamatan satu dengan error pada pengamatan sebelumnya atau tidak. Apabila dalam pengujian terjadi korelasi antar pengamatan dalam runtut waktu, maka dapat dikatakan adanya problem autokorelasi. Data yang kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) apabila pada suatu data didalamnya dinyatakan tidak mengandung autokorelasi.

1) Nilai uji signifikansi < 0.05 maka dinyatakan mengandung autokorelasi.

2) Nilai uji signifikansi > 0.05 maka dinyatakan tidak mengandung autokorelasi.

e. Teknik Analisis Berganda

Teknik Analisis Data yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variable bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Persamaan umum regresi adalah (Sugiyono:2007:236).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan : Y = kinerja

X1 = budaya organisasi

X2 = motivasi kerja

X3 = disiplin kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = error estimasi (kemungkinan kesalahan)

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan pengujian yang didasarkan pada bukti sampel yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis tersebut suatu pernyataan yang benar dan oleh karenanya tidak ditolak, atau hipotesis tersebut tidak benar dan oleh sebab itu ditolak. Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji, apakah koefisien regresi yang didapat signifikan atau berbeda secara nyata. Adapun metode analisis yang digunakan sebagai berikut:

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, t hitung digunakan untuk menguji apakah pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap suatu variabel yang terikatnya atau tidak, apakah suatu variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya atau tidak Sulyanto, (2011:37).

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah :

a) Formula hipotesis

(1) Formula hipotesis 1

(a) Tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Pemalang.

(b) Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Pemalang.

(2) Formula hipotesis 2

(a) Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Pemalang.

(b) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Pemalang.

(3) Formula hipotesis 3

(a) Tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Pemalang.

(b) Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Pemalang.

b) Taraf signifikan

Taraf signifikan yang digunakan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan uji t dua pihak.

c) Kriteria pengujian

(1) H_0 diterima jika : $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig} > 0.05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap variabel kinerja atau hipotesis ditolak.

(2) H_0 ditolak jika : $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig} < 0.05$ maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap variabel kinerja atau hipotesis diterima.

d) Menghitung nilai

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

(Sugiyono, 2014)

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

Kesimpulan : H_0 diterima atau ditolak.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap

variabel dependen dan alat untuk menguji apakah secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y.

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah:

e) Formula hipotesis

a. Tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Pemalang.

b. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. BPR BKK Taman Pemalang.

f) Taraf signifikan

Taraf signifikan yang digunakan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan uji F dua pihak.

g) Kriteria pengujian

(1) H_0 diterima jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$ maka dapat disimpulkan secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

(2) H_0 ditolak jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

(3) Menghitung nilai

$$F = \frac{R^2/(K-1)}{(1-R^2)/(N-K)}$$

(Ghozali, 2012)

Keterangan :

R = koefisien determinasi majemuk

K = jumlah variabel independen yang digunakan

N = jumlah sampel

Kesimpulan : Ho diterima atau ditolak

h) Kesimpulan uji F dan uji t

Uji F digunakan untuk menghitung dari besarnya perbedaan varian antara dua atau lebih dari kelompok uji. Sedangkan uji t digunakan untuk menghitung perbedaan dari dua atau lebih dari kelompok uji.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur seberapa jauh model yang dapat menerangkan variasi dari variabel yang bebas yang ada dalam persamaan linier berganda, Ghozali (2018:97). Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir seluruh informasi untuk memprediksi dari variabel dependen. Jika nilai R^2 semakin kecil, artinya variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas, Ghozali (2016:67).

Rumus : $R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$

Sugiyono (2017:184)

Keterangan =	R^2	= Koefesien determinasi
	RSS	= Jumlah kuadrat residual
	TSS	= Jumlah kuadrat total